



KERESSÜK EGYMÁST!

Fogyatékos-ság-barát
Munkahely

FOGYATÉKOSSÁG-BARÁT MUNKAHELY ELISMERÉS

JÓGYAKORLAT GYŰJTEMÉNY



IMPRESSZUM:

Felelős kiadó: **Salva Vita Alapítvány**

Ügyvezető: **Vég Katalin**

Cím: **1073 Budapest, Erzsébet krt. 13. III/3.**

Tel.: **+36 1 323125**

E-mail: **fbm@salvavita.hu**

Honlap: **www.fbm.hu**

Kiadványterv: **Pataki Anikó**

Salva Vita Alapítvány, 2019



*„Egyedül keveset tehetünk,
együtt azonban sokkal többet”*

(Helen Keller)

Előszó

A Fogyatékos-ság-barát Munkahely elismerést a Salva Vita Alapítvány 2010-ben vezette be azzal a céllal, hogy elősegítse az álláskereső fogyatékos emberek és a foglalkoztatásukra nyitott munkaadók egymásra találását.

Az elismerést minden évben az Emberi Erőforrások Minisztériuma, az Amerikai Kereskedelmi Kamara, a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület és a Salva Vita Alapítvány közösen adja át a pályázati feltételeket teljesítő munkáltatóknak.

A díjra azon nyílt munkaerő-piaci szervezetek pályázhatnak, melyek vállalják, hogy folyamatosan fejlesztik a fogyatékos és megváltozott munkaképességű emberek toborzásával, foglalkoztatásával és megtartásával kapcsolatos gyakorlataikat. Célunk ezen törekvések elismerése, a vállalatok ösztönzése további lépések megtételére és mindezen keresztül egy széleskörű munkahelyi és társadalmi szemléletformálás elérése. Az elismerés a Fogyatékos-ság-barát Munkahely logó használatán keresztül kifejezi és láthatóvá teszi az adott szervezet fogyatékos emberek foglalkoztatása iránti elkötelezettségét és segíti a felek egymásra találását.

A Fogyatékos-ság-barát Munkahely logót használó munkáltatókat az Európai Minőségmenedzsment Alapítvány (EFQM) Kiválóság Modellje alapján kidolgozott koncepció mentén vizsgáljuk.

Az alábbi kiadvány 29 olyan szervezet vállalásait és intézkedéseit mutatja be, akik 2018-ban Fogyatékos-ság-barát Munkahely díjat vehettek át.

A Fogyatékos-ság-barát Munkahely program az Emberi Erőforrások Minisztériuma és a Fogyatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú Nonprofit Kft. támogatásával valósult meg, melyet ezúton is köszönünk.

Köszönjük továbbá a pályázó szervezeteknek, hogy az eléjük gördülő nehézségek és kihívások ellenére folyamatos erőfeszítéseket tesznek annak érdekében, hogy társadalmunk a megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók irányában napról napra egyre befogadóbb és akadálymentesebb lehessen.

Salva Vita Alapítvány



ALKO-SOFT SZOLGÁLTATÓ NONPROFIT BT.

EZÜST FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

Az ALKO-SOFT Szolgáltató Nonprofit Bt. informatikai szolgáltató kisvállalkozás. Szolgáltatásaikon keresztül látássérült ügyfeleket támogatnak: életvitelük és munkalehetőségeik javítása céljából kínálnak számukra informatikai megoldásokat. Emellett foglalkoztatási gyakorlataikban is aktívan érvényre juttatják az esélyegyenlőségi szempontokat.

2018-ban harmadik alkalommal pályázták és nyerték el a Fogytékosság-barát Munkahely címet.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A szervezet alacsony munkavállalói létszáma ellenére számos területen fogalmazott meg és teljesített vállalásokat a FBM program keretében, melyek a megváltozott munkaképességű személyek felvételét, integrációját és megtartását, valamint az akadálymentes munkakörnyezet kialakítását érintik.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Az ALKO-SOFT Szolgáltató Nonprofit Bt. a pályázat beadásának idején 6 főállású munkavállaló közül már 2 megváltozott munkaképességű dolgozóval büszkélkedhetett. Az elmúlt ciklusban egy újabb megváltozott munkaképességű munkatárs számára biztosítottak elhelyezkedési lehetőséget, ezen kívül pedig +1 fő külső vállalkozóval kötöttek szerződést, aki szintén látássérült.

Az érintett munkatársak inklúzióját és megtartását segítőként évente egy alkalommal csapatépítő tréninget tartanak, melyen mind a külsős, mind a belsős munkatársak részt vesznek.

Munkatársaik számára biztosítják továbbá az akadálymentes munkavégzéshez szükséges tárgyi feltételeket, magas színvonalú eszközrendszerrel.

Mivel maga a vezető is érintett, ez nagy előnyt jelent annak meghatározásában, hogy melyek a látássérült munkavállalók által a cégen belül betölthető munkakörök, illetve melyek a szükséges kompetenciák és a sikeres integrációhoz szükséges tárgyi feltételek. Szolgáltatási szinten kiemelendő, hogy a cég egy E-könyv adatbázist fejlesztett látássérült emberek számára, amelyet a korábbi 9 000-es állományról 16 200 kötetre emelt. Látássérültek számára könyvtárukhöz ingyenes hozzáférést tesznek lehetővé (335 fő).



*Az első forgalmazott segédeszköz család egyik tagja
(Help Tech Braille kijelzője)*

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Kis létszámukból adódóan a foglalkoztatáshoz szükséges anyagi lehetőségek előteremtése jelent leginkább kihívást a cég számára. Emellett a megfelelő képességgel rendelkező munkatárs megtalálása is olykor csak hosszas keresést követően valósul csak meg.

Kis létszámukból adódóan a foglalkoztatáshoz szükséges anyagi lehetőségek előteremtése jelent leginkább kihívást a cég számára. Emellett a megfelelő képességgel rendelkező munkatárs megtalálása is olykor csak hosszas keresést követően valósul csak meg.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

Az ügyvezető személyes érintettsége már a kezdetek kezdetén jelentős szerepet játszott és szerepet játszik egészen a mai napig abban, hogy munkaerőigény felmerülése esetén első körben minden esetben látássérült munkavállalók közül igyekeznek megtalálni a leendő munkatársaikat.

JÖVŐBENI TERVEK

A következő időszakban a csapatépítő tréningek szemléletformáló jellegű elemekkel történő kiegészítését tervezik. Ezen kívül havi/kéthavi rendszerességgel stratégiai megbeszéléseket szeretnének tartani a megváltozott munkaképességű munkavállalók bevonásával. Céljuk továbbá a digitális könyvtár adatbázisának emelése, a jelenlegi 16200 darab könyvről 20000 darab könyvre, valamint a taglétszám növelése 450 főre.



Az irodában, amint egy látássérültnek mutatják be a segédeszközöket



*Remek hangulatú karácsonyi buli!
A csapat minden tagja megvillantja bowling tudását! 😊*

KAPCSOLATTARTÓ

Dvarieczki Bálint – ügyvezető-igazgató
d.balint@alkosoft.eu • 2049 Diósd, Hársfa u. 5/2



ARANYKEZEK EGÉSZSÉGNEVELŐ KÖZHASZNÚ EGYESÜLET

BRONZ FOKOZAT

A SZERVEZET ÉS A DÍJ

Az Aranykezek Egészségnevelő Közhasznú Egyesület 2011-ben azzal a céllal alakult, hogy egészségmegőrző szolgáltatások nyújtásával, programok, képzések indításával a társadalom minden résztvevője számára elérhető tudást nyújtson az egyén egészségi állapotának megóvása érdekében. Az egyesület közvetve és közvetlenül is aktív szerepet vállal a munkaerő-piaci integráció erősítésében.

2018-ban második alkalommal pályázott és nyerte el a Fogyatékos-barát Munkahely címet.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A hátrányos helyzetű személyek esélyegyenlőségének elősegítése érdekében a 13 fős civil szervezet egészségmegőrző, betegségmegelőző, gyógyító-egészségügyi, illetve rehabilitációs tevékenységet végez. Emellett az elmúlt két év folyamán vezetői szemléletformáló tréninget tartottak, és több rendezvényen is részt vettek megváltozott munkaképességű masszőr munkatársaik közreműködésével. Új telephelyük keresése során fontos szempont volt számukra a majdani épület akadálymentesíthetősége is.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Belső képzési program keretein belül a vezető tisztségviselőket felkészítették a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatására.

Bár alacsony létszámukból adódóan foglalkoztatási kötelezettségük nincs, mégis 2 fő megváltozott munkaképességű kollégának adtak munkalehetőséget, akiket munkatapasztalat szerzés céljából alkalmaztak. Velük többek között a Debrecen Megyei Jogú Város Családsegítő és Gyermejkölési Központjának éves, több száz főt befogadó rendezvényén nyújtottak masszőr szolgáltatást. A munkáltató az időjárási körülményekre tekintettel figyelmet szentelt a fogyatékos munkatársak egészségi állapotának, szükség esetén a munka alóli felmentésüknek.

Hosszas utánajárás gyümölcseként az egyesület rátalált arra



A DMJV Családsegítő- és Gyermejkölési Központjának rendezvényén

az ingatlanra, melyben működését tovább szeretné folytatni. Az épület részlegesen akadálymentesített, a felújítás során az akadálymentességi szempontokat is figyelembe veszik majd. A munkálatokba önkénteseket is bevontak-bevonnak, sokan felajánlották a segítségüket.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Amennyiben egy megváltozott munkaképességű munkavállaló egészségügyi okokból kifolyólag kiesett a munkából, az eleve alacsony összlétszámból adódóan nem, vagy csak nagy nehézségek árán tudták őt pótolni, az azon-



Masszázsszobák az új épületben

nali helyettesítés viszont a rendezvények miatt szükséges volt.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A SZERVEZET ÉLETÉBEN?

Felismerve a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában rejlő potenciált, és az azzal járó előnyöket, elkötelezetteké váltak, hogy az érintett személyeket lehetőségekhez juttassák, és a munkához való juttatásukon keresztül az önbizalmukat is fejlesszék.

JÖVŐBENI TERVEK

Az egyesület tervei között szerepel az új telephely teljes akadálymentesítése. Céljuk, hogy az akadálymentes környezet biztosításával szolgáltatásaik körét olyan kerekesszékekkel közlekedők is igénybe tudják venni, akiknek mind-ezidáig ez nem állt módjában. A tervezésbe tapasztalati szakértőket is szeretnének bevonni.

KAPCSOLATTARTÓ

Szilágyiné Krizsó Gyöngyi – ügyvivő
info.aranykezek@gmail.com • 4033 Debrecen, Kard utca 49.

AUCHAN RETAIL MAGYARORSZÁG

ARANY FOKOZAT | FOGYATÉKOS ÜGYFELEK KISZOLGÁLÁSA KATEGÓRIA

A CÉG ÉS A DÍJ

Magyarország egyik legnagyobb kereskedelmi vállalata, az Auchan Retail Magyarország hazánkban 1998-ban nyitotta meg a kapuit, jelenleg országosan kiterjedt áruházláncsal rendelkezik.

A szervezet a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása tekintetében a hazai szintér prominens képviselője. Több mint 7000 munkavállalója közül közel 400 megváltozott munkaképességű munkatárs.

2018-ban 5. alkalommal pályázott és nyerte el a Fogytékosság-barát Munkahely címet. A díjkiosztó gálaesten Hunyadi Orsolya pénztáros Példakép díjat is átvehetett.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

Megváltozott munkaképességű munkatársaik egynegyede siket vagy nagyothalló, mely foglalkoztatási gyakorlataik kialakításában meghatározó jelentőségű szempont: céljuk, hogy ezen kollégák akadálymentes munkavégzését évről évre fejlesszék. Az elmúlt két évben megvalósult intézkedéseik emellett a többi érintetti csoport akadálymentességére és a foglalkoztatás bővítésére is irányultak.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

2018 októberében 386 megváltozott munkaképességű munkavállalóval büszkélkedhettek. Az utóbbi időkből megváltozott munkaerő-piaci helyzet hatására a cégnél dolgozók összlétszáma csökkent, ugyanakkor a csökkenés a megváltozott munkaképességű munkavállalók vonatkozásában, a kiemelt figyelemnek köszönhetően, arányai-ban kisebb mértékű volt, a diplomás megváltozott munkaképességű munkatársak számát pedig sikerült növelni is. A kétéves ciklusban összesen 11 alkalommal tartottak workshopot a megváltozott munkaképességű munkatársak bevonásával, ahol szempont volt az akadálymentes lebonyolítás, ezért jeltolmács segítette a megértést. Ezen kívül számos vállalati rendezvényre hívtak meg jeltolmácsot, ugyanezen célból. A cég belső képzési anyagai (balesetvédelem, tűzvédelem, részvényesi tájékoztató) jelnyelven is elérhetővé váltak. Az Auchan az Ifjúságért Alapítvány több, fogyatékkal élő embereket támogató szervezetet segített. Kiemelkedő jelentőségű fejlesztésük volt a bevásárlóköcsi-park bővítése, mely az Angelman-szindrómával élő gyermekek részére fenntartott bevásárlókocsik és kerekesszékekhez illeszthető bevásárlókocsik mellett 2017 má-



Speciális bevásárlókocsi használat közben, az Auchan egyik áruházában

jusától aktív kerekesszékekhez illeszthető bevásárlókocsival és elektromos bevásárlómopeddel bővült. Vak és gyengénlátó vásárlók kísérőt kérhetnek a vásárláshoz.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Fontosnak tartják, hogy a megváltozott munkaképességű személyek a vállalat minden szintjén, így a vezetői szinteken is képviselve legyenek, ugyanakkor ennek megvalósításában nehézségeik merültek fel. Kihívást jelent számukra egyrészt a vezetői tapasztalattal már rendelkező jelöltek felkutatása, másrészt a vezetői potenciállal rendelkező munkatársak fejlesztése is: ez utóbbi kapcsán ugyanis a belső vezetőképző programok teljes akadálymentesítésére lenne szükség.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A befogadó és nyitott közösség építése az Auchan egyik legfőbb prioritása. Hiszik, hogy tartós sikereket csak akkor érhetnek el, ha kollégáik maximálisan elégedettek. Felelős gazdasági szereplőként arra töreksenek, hogy olyan támogató vállalati környezetet teremtsenek, amely elősegíti a munkavállalók céljainak sikeres megvalósítását.

JÖVŐBENI TERVEK

Középtávú terveikben szerepel a megváltozott munkaképességű dolgozók befogadását segítő rendezvények szervezése és akadálymentes képzések lebonyolítása, valamint a működő jó gyakorlatok megismertetése más cégekkel. Terveik szerint ügyfélkapcsolataik akadálymentesítését kiterjesztik a hetente frissülő online akciós újságra, amelyet látássérültekre igyekeznek optimalizálni.

A vezetők számára a következő időszakban szemléletformáló képzést is szerveznek.



Az Auchan munkatársai a Fogyatékos-barát Munkahely díj átvételét követően



Hunyadi Orsolya, Példakép díjra jelölt pénztáros

KAPCSOLATTARTÓ

Bócsi Rita – foglalkoztatást támogató HR vezető
r.bocsi@auchan.hu • 2040 Budaörs, Sport utca 2-4.

Auto-Fort

AUTÓ-FORT KERESKEDELMI ÉS AUTÓJAVÍTÓ KFT.

BRONZ FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

Az autókereskedéssel és márkaszervizeléssel foglalkozó közép vállalkozás a CarNet cégcsoport tagja. Az értékesítés és szervizelés mellett bérautós tevékenységgel is foglalkozik. A 189 fős szervezet Budapest területén öt autószalonnal rendelkezik, melyből négy akadálymentes kialakítású.

Foglalkoztatás területén megvalósított eredményei elismeréseként 2018-ban első alkalommal nyerte el a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A vállalat a pályázat beadásakor 4 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló számára adott munkalehetőséget, akik telephely-fenntartási területen láttak el feladatokat a cégnél.

A közvetlen foglalkoztatáson túl a szervezet az érintett munkatársak jóllétét is aktívan támogatta-támogatja.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

A speciális toborzást jelenleg főként szakmai szervezetek közreműködésével végzik, mindezidáig nem használtak egyéb hirdetési felületeket és toborzási csatornákat. Aktuális együttműködéseikkel elégedettek, a jövőben is fenn kívánják azokat tartani.

Gyakorlatuk részeként a megfelelő munkavállalók kiválasztását követően a közvetlen munkatársak részére kisebb tájékoztatást is szerveznek, külső tanácsadók bevonásával, a fogyatékos kollégák beilleszkedéséről és a velük való viselkedés és kommunikáció sajátosságairól.

2018 folyamán a cégcsoporton belül integrált családi napot szerveztek a megváltozott munkaképességű kollégák részvételével.

Az eseményen játékos formában indították útjára a cégen belüli szemléletformálást, melyet a jövőben igyekeznek tovább mélyíteni és gazdagítani.



Az Autó-Fort Kft. munkatársai a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerés átvételekor

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A szervezet számára komoly fejtörést jelentett a megfelelő képzettséggel és kompetenciakészlettel rendelkező munkavállalói célcsoport megtalálása és elérése, saját toborzási kísérleteik sorra kudarcot vallottak. A kérdést végül szakértők bevonásával oldották meg.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A cégvezetés segítő szándékú a fogyatékos emberekkel kapcsolatban, teret és lehetőséget szeretne biztosítani a foglalkoztatásukhoz. Ennek háttérében elsősorban az esélyadás áll, másodsorban pedig a tapasztalat, mely azt mutatja, hogy a foglalkoztatás kedvező hatással van a nem fogyatékos kollégák munkához és egymáshoz való hozzáállására is. A munkahelyi diverzitás növeli az elfogadást és a segítő attitűdöt, és ez sokakra gyakorol pozitív hatást, akikről korábban a vezetés maga sem gondolta volna. Harmadsorban, az ügyfelek is más szemmel tekintenek rájuk, a szolgáltatás minősége és egyéb általános mérőszámokon túl ez a fajta felelősségvállalás nagyban javítja a cég megítélését.

JÖVŐBENI TERVEK

Következő lépésként szeretnék megduplázni a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámát, és 2020-ra a 8 fő érintetti létszámot elérni. Ehhez lényegesnek tartják a meglévő pozíciók átvizsgálását abból a szempontból, hogy melyek lehetnek a legalkalmasabbak megváltozott munkaképességű munkatársak fogadására. A karbantartási munkák területén látnak még további lehetőségeket, és bíznak benne, hogy azon belül több olyan potenciális feladatot is fel tudnak majd tárni, melyekben fogyatékos vagy egészségkárosodott munkatársak foglalkoztathatók lesznek.

KAPCSOLATTARTÓ

Herczenik Réka – HR vezető

herczenik.reka@carnet.hu • 1044 Budapest, Váci út 66-72.

BORHY PALOTA KERT BT.

EZÜST FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

A Borhy Kertészet Észak-Pest egyik legrégebben működő kertészete. 2003-ban azzal a szándékkal alakult, hogy egy vásárlóbarát, családi hangulatú kertészet jöjjön létre, ahol mind a látogatók, mind az ott dolgozók jól érzik magukat. Büszkék arra, hogy Magyarország első és egyetlen olyan kertészete, akik munkapróbás helyként szolgálnak fogyatékos fiatalok számára.

2018-ban harmadik alkalommal pályázták és nyerték el a Fogyatékos-barát Munkahely címet.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A Borhy Kertészet 2011 óta munkapróbás helyként vesz részt a fogyatékos emberek munkába történő integrálásában. Kiemelt célcsoportjukat az értelmi fogyatékosokkal és autizmussal élő fiatalok képezik.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

A kertészetben az érintett munkatársak átlagosan 2-4 órát töltenek, és általános tisztasági feladatokba, növényápolási munkákba, átültetésbe, valamint anyagmozgatási feladatokba kapcsolódnak be.

A visszajelzések alapján elmondható, hogy a munkapróbán részt vevő személyek kifejezetten jól érzik magukat, szívesen folytatnak beszélgetést a többi munkatárssal is. Ebben segítséget jelent a számukra a befogadó légkör, valamint az átlagosnál rugalmasabb és családiasabb munkakörnyezet.

A célcsoport számára emellett rendkívül lényeges, hogy a nyílt munkaerő-piaci foglalkoztatásra való felkészülés során különböző munkakörökben is kipróbálhassák magukat, majd ezt követően tanácsadóikkal közösen felelős döntést hozzanak az elhelyezkedést illetően. Ebben a folyamatban fontos közreműködő partnernek számít a kertészet, ahol több munkafolyamatot is kipróbálhatnak a gyakornokok.

A befogadó környezet erősítése céljából 2018 augusztusában a kertészet összes dolgozója részvételével egy szemléletformáló tréning is megvalósult, ahol a munkatársak nem csak újabb információkkal gazdagodtak, de a sajátélményen alapuló helyzetgyakorlatok révén mélyebb betekintést nyerhettek az érintettek világába is.



Munka közben



Vidám kertészkedők

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A jelenlegi munkaszervezés során kihívást jelent, hogy a munkapróbán részt vevő személyek nem állandó munkatársak, sokukkal csak pár óra erejéig találkozhatnak, ezért nagyon minimális időmennyiség áll a rendelkezésre ahhoz, hogy tényleges együttműködést alakítsanak ki velük.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A kertészet a kezdetektől fogva fontosnak tartja, hogy tevékenységi körébe beépüljön a fogyatékossgal élőkkel való törődés.

Nagy örömet jelent a számukra, hogy a személyre szabott munkapróbák révén támogatják a segítségre szoruló munkaező-piaci szerepvállalását és integrációját.

Álláspontjuk, hogy ez a fajta gondoskodás mintaértékű lehet a hasonló tevékenységű vállalkozások számára is, és bíznak benne, hogy ezen keresztül jó példával járhatnak elől más kertészetek számára is.

JÖVŐBENI TERVEK

A jövőben szeretnék ennek a nyílt munkaező-piaci elhelyezkedést segítő lehetőségnek a szervezettebb kiterjesztését, személyenként több alkalom biztosításával, mely a gyakornokok számára nagyobb esélyt jelenthet a munkaező-piaci integrációhoz. Tervezik további attitűdformáló tréningek megszervezését is.

KAPCSOLATTARTÓ

Borhy Bernadett – kertészmérnök, tulajdonos
info@borhykert.hu · 1152 Budapest, Régi Fóti út 77.

BUDAPEST FŐVÁROS IX. KERÜLET FERENCVÁROS ÖNKORMÁNYZATA

BRONZ FOKOZAT

A SZERVEZET ÉS A DÍJ

Budapest Főváros IX. kerület Ferencvárosi Polgármesteri Hivatala a helyi szociális ellátórendszer támogatását kiemelt ügyként kezeli. Célja, hogy humán szolgáltató irodáján keresztül a lakók szociális biztonságát fenntartsa, a rászorultak számára segítséget nyújtson, melyet a fenntartott intézményekkel, a helyi civil szervezetekkel, az egyházzal és egyéb partnerszervezetekkel együttműködésben valósít meg.

2018-ban első alkalommal pályázta meg és nyerte el a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A Ferencvárosi Polgármesteri Hivatal mind a lakosság, mind a dolgozók körében évek óta nagy hangsúlyt fektet a szemléletformálásra: kerületi rendezvényeken mutatja be a fogyatékosággal élő emberek életét, ezzel párhuzamosan pedig a dolgozók körében is folyamatosan zajlik a szemléletformáló tevékenység, elsősorban strukturált beszélgetések formájában. Tevékenységük során aktív együttműködést ápolnak helyi civil és szakmai szervezetekkel.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Az önkormányzat szemlélete és attitűdje példaértékű: általános céljuk a figyelem ráirányítása a különböző fogyatékosági csoportokra és azon értékek bemutatása, melyek az el- és befogadásukat segítik. E célból 2017-2018 folyamán számos szemléletformáló programot szerveztek a kerületen belül. Ezen programok mind a felnőtt lakosság, mind a fiatalabb generáció körében igyekeztek attitűdváltozást elérni. „Esélyegyenlőség Ferencvárosban”, „Ferencvárosi Roma Kulturális Fesztivál”, „Esély Sziget”, „Fehérbot Nemzetközi Napja”, „Élmény és sport nap”, „Narrációs érzékenyítés óvodás gyermekek számára”, „Esély-órák az általános és középiskolások számára” – csak hogy a legjelentősebbekről említést tegyünk. A fenti programokon a hivatal munkatársai is részt vettek, a szervezet az ő körükben is szeretne attitűdbeli változásokat elérni, ezért a lehető legtöbb alkalommal bevonja őket. Ezen felül, az úgynevezett „Esélyegyenlőségi beszélgetések”



Szemléletformáló városi program

során a munkatársak ismereteket szerezhetnek a fogyatékos munkatársukkal való zavartalan együttműködésre vonatkozólag. Igényalapon a szervezet abban is támogatja a dolgozóit, hogy a fogyatékos ügyfelek kiszolgálásában mire ügyeljenek. Ez jelenleg főként eseti tanácsadás jelleggel működik.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Az első időszakban a vállalások teljesítését megnehezítette, hogy nem állt a szervezet rendelkezésére egy olyan kapcsolatrendszer, melynek segítségével a szemléletformáló programokat a kellő hozzáértéssel, elvárásaiknak megfelelően meg tudták volna szervezni.

Mára a kapcsolatok kiterjesztésével ez a probléma elhárult és számos partnerszervezettel alakítottak ki gyümölcsöző együttműködéseket.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A SZERVEZET ÉLETÉBEN?

Ferencváros Polgármesteri Hivatala hitvallása, hogy „Az esélyegyenlőség minden ember számára fontos érték!”. Ezen szellemiség által vezérelve programjaikon és akcióikon keresztül az alábbi alapelveket igyekeznek mindenkor érvényesíteni: az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosításának követelménye, a közszolgáltatásokhoz történő egyenlő hozzáférés elve, valamint a diszkriminációmentesség és a szegregációmentesség.



Szemléletformálás a helyi fiatalok körében

JÖVŐBENI TERVEK

A szervezet a jövőben is folytatni kívánja szemléletformáló tevékenységét. Emellett a korábbinál nagyobb fókusz szeretne helyezni a hivatalon belüli esélyegyenlőségi kérdésekre: a következő két évben növeli a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámát, sikeres integrációjuk és megtartásuk céljából esélyegyenlőségi tervet készít, illetve évi egy alkalommal belső szemléletformáló tréninget szervez az ügyfélszolgálati munkatársak felkészítése céljából.

KAPCSOLATTARTÓ

Oláh Anna – esélyegyenlőségi referens
olahanna@ferencvaros.hu • 1092 Budapest, Bakáts tér 14.

BUDAPEST XXI. KERÜLET CSEPEL ÖNKORMÁNYZATA HUMÁN SZOLGÁLTATÁSOK IGAZGATÓSÁGA

EZÜST FOKOZAT

AZ INTÉZMÉNY ÉS A DÍJ

Az intézmény 2007 óta integrált keretek között, felkészült szociális szakemberei által nyújt segítséget koruk, fogyatékoságuk, illetve szociális helyzetük miatt nehéz helyzetbe került csepeli lakosoknak. Célja, hogy minden rászoruló számára elérhető közelségbe kerüljön a segítség. Profiljából adódóan nyitott a különböző fogyatékosági csoportok elfogadása iránt, e szemléletet foglalkoztatási gyakorlata során is folyamatosan igyekszik érvényre juttatni. 2018-ban második alkalommal pályázta és nyerte el a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

Az intézmény az elmúlt évek folyamán aktívan foglalkozott integrációs kérdésekkel: megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazott és alkalmaz jelenleg is; illetve egyes szervezeti egységeit is felkészítette fogyatékos munkatársak érkezésére. A pályázat keretében vállalt intézkedéseik az épület akadálymentesítésére és további érzékenyítő programok megvalósítására is irányultak.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Szakképzett munkatársuk egy szemléletformáló tréningtematikát dolgozott ki és valósított meg, melyen három szervezeti egység (Család- és Gyermejjóléti Szolgálat, Család- és Gyermejjóléti Központ, Házi Segítségnyújtás Szolgálat) dolgozói vettek részt: azon munkatársak, akik napi szinten dolgoznak együtt, működnek együtt fogyatékos kollégákkal, ezért szükségük van rá, hogy a megfelelő attitűdöt elsajátítsák és gyakorlati szinten is alkalmazzák.

Látássérült ügyfeleik számára továbbá vezetősvárat alakítottak ki az intézmény bejárati kapujától az ügyfélpultig.



Írányban tart – taktilis vezetősvárat a csepeli Humán Szolgáltatások Igazgatósága bejáratánál

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Mint minden céges rendezvény megszervezésekor, ezen tréningek esetében is a legnagyobb kihívást a dolgozók bevonása jelentette, mert a kieső munkaidőt pótolni kellett és/vagy helyettesítésekkel kellett megoldani. Akik végül részt vettek, mindannyian nagyon jól érezték magukat, a tréninget hasznosnak találták, és maximálisan bevonódtak.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A SZERVEZET ÉLETÉBEN?

Szociális intézményként a szervezet felelősségének és hivatásának érzi támogatni és segíteni bármilyen hátrányos helyzetben lévő embert. Segítséget nyújtani nekik mentális és szociális problémáik, esetleges fizikai akadályozottságuk kezelésében, érdekképviselésük megszervezésében, valamint ellátotti jogaik gyakorlásában. Kiemelt célcsoportnak számít a fogyatékos személyek köre, így a velük való interakció gördülékenységének megteremtése fontos fókuszterületté nőtte ki magát az idők folyamán.



Empátia, együttműködés, eredményesség – érzékenyítő tréning a csepeli családsegítők részvételével

JÖVŐBENI TERVEK

A következő időszakban az intézmény személyzeti bejáratánál lévő rámpát tervezik akadálymentesíteni, hogy az mozgássérültek számára könnyebben megközelíthető legyen.

Rendezvények alkalmával

ezt a bejáratot használják a személyzeten kívül az ügyfelek is, mert az ügyfélbejáratnál nem lehet parkolni, a támogató szolgálat busza a kerekesszékes vendégekkel így ide érkezik.

A jelenlegi rámpa azonban az akadálymentességi követelményeknek nem felel meg, ezért azt a jogi elvárásokkal kompatibilis módon szeretnék átalakítani.

Tervezik továbbá a kerületi óvodákban és iskolákban szemléletformáló programok megszervezését és lebonyolítását látássérült munkatársuk részvételével, hogy ilyen módon is segítsék a befogadáson alapuló társadalmi szemlélet mind szélesebb körben történő népszerűsítését.

KAPCSOLATTARTÓ

Csontosné Gyergyói Ildikó – családsegítő

gyergyoi.ildiko@hszi21.hu • 1211 Budapest, Kiss János altábornagy utca 54.



BP BUSINESS SERVICE CENTER

EZÜST FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

A BP 2009-ben alapított magyarországi üzleti szolgáltató központja jelenleg több mint 2400 munkavállalót foglalkoztat elsősorban ügyfélszolgálati, pénzügyi és beszerzési területeken. A cég alapelve mindennemű diszkrimináció és hátrányos megkülönböztetés elutasítása, melyet a napi működés során és a vállalati folyamatokban is aktívan érvényesít és az évek folyamán számos akcióval is megtámogatott. 2018-ban harmadik alkalommal pályázták és nyerték el a Fogytékosság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A cég a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását mint stratégiai jelentőségű kérdést kezeli: a vállalati értékek alapján dolgozta ki kapcsolódó stratégiai elveit és működteti gyakorlatait, megoldásait. Ennek eredményeként jöhettek létre az elmúlt két év folyamán a kifejezetten erre a témakörre specializálódott önkéntes dolgozói csoportok, valamint valósulhattak meg szemléletformáló programok, melyek hosszú távon az érintett személyek foglalkoztatását és befogadását erősítik.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

A befogadó környezet építése céljából 2017 júniusában létrejött a vállalaton belül az ún. Employee Experience & Diversity Csoport, melynek tagjai teljes munkaidőben foglalkoznak a sokszínűség témájával. Ennek a csoportnak a munkáját támogatja egy önkéntes dolgozói szerveződés, az Accessibility Business Resource Group is, melynek missziója, hogy a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek számára fizikailag is elérhető és egyéb tekintetben is befogadó munkahelyi környezetet hozzanak létre. A BP szoros együttműködést alakított ki egy szakmai partnerszervezettel is a célból, hogy meglévő gyakorlatai fejlesztéséhez és új elképzelései realizálásához segítséget kapjon.

A vállalat ezen kívül számos szemléletformáló rendezvényt szervezett dolgozói részére. Kimondottan az autizmus iránti érzékenységet növelve 2017 márciusában az Autizmus Nap, általánosabb érzékenyítő céllal pedig 2018 májusában a Sokszínűségi Nap került megrendezésre. Bevezetésre került továbbá egy olyan érzékenyítő tréning, mely az összes munkavállaló számára elérhető, és amelyet egy látássérült, szakképzett oktató tart.

Toborzási lehetőségeik javítása érdekében pedig egy teljes körű szervezeti átvilágításban is részt vettek.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A vállalati rendezvények megszervezésekor a legnagyobb kihívást a dolgozók mobilizálása jelentette, hiszen alapvetően minden munkavállaló kötött munkarendben dolgozik, melyből egy-két órára kiszakadni akár a szervezés, akár a részvétel miatt nehézségekbe ütközhet. Ettől függetlenül, akik végül részt vettek az érzékenyítő programokon, mind nagyon jól érezték magukat, a foglalkozást hasznosnak találták, bátran fel is tették kérdéseiket, illetve ki is próbálták a különféle segédeszközöket.



Érzékenyítő gyakorlatok a Sokszínűségi napon

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A BP globális humánstratégiájában kiemelt fontosságot tulajdonít az elfogadó és befogadó környezet kialakításának, a tiszteleten és egyéni érdemeken alapuló bánásmódnak, ahol mindenki önmaga lehet és biztonságban érzi magát. A vállalat nyíltan küzd a tudatos és tudattalan előítéletek, valamint a megkülönböztetés ellen a hierarchia minden szintjén. A megfelelő embert a megfelelő pozícióra elv jegyében nagy hangsúlyt fektet munkatársai képzésére, fejlesztésére. Biztosítja, hogy az előmenetel a képességek, az egyénben rejlő lehetőségek, a teljesítmény és a fejlődésre való nyitottság mértékében legyen biztosított minden munkatárs számára.

JÖVŐBENI TERVEK

Középtávú tervük, hogy a szervezeti átvilágítás kimenete alapján az azt végző szakmai szervezettel együttműködésben az eddigiekhez képest eredményesebb toborzási és befogadási gyakorlatot alakítsanak ki és valósítsanak meg mind a két telephelyükön: Budapesten és Szegeden. A következő időszakban szeretnék jelentősen bővíteni a megváltozott munkaképességű munkavállalói állományuk létszámát. Tervezik továbbá egy specifikusan a HR részleg dolgozói számára kidolgozott tréning megszervezését és a korábbi szemléletformáló tréningek folytatását is.

KAPCSOLATTARTÓ

Cseh Klaudia – Employee Experience & Diversity Lead
 klaudia.cseh@ec1.bp.com • 1095 Budapest, Soroksári út 32-34.



CSURGÓI VÁROSI SZOCIÁLIS INTÉZMÉNY

BRONZ FOKOZAT

AZ INTÉZMÉNY ÉS A DÍJ

A Csurgói Városi Szociális Intézmény kilenc településen lát el szakfeladatokat a házi segítségnyújtás, a szociális étkeztetés, az időskorúak nappali ellátása, valamint a bölcsődei ellátás területein.

A szervezet jellegénél fogva nyitott a különböző fogyatékosági csoportok elfogadása iránt, ezen szemléletet foglalkoztatási gyakorlata során is folyamatosan igyekszik érvényre juttatni.

2018-ban első alkalommal pályázta és nyerte el a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

Az intézmény a pályázati időszakot megelőzően is aktívan foglalkozott integrációs kérdésekkel: megváltozott munkaképességű munkavállalókat alkalmazott és a teljes szervezetet felkészítette a témakörben. A pályázat során tett, majd sikeresen megvalósított vállalásaik főként az épület akadálymentesítésére és csapatépítő-szabadidős programok megvalósítására vonatkoztak.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Az intézmény rövid távú vállalásai között szerepelt, hogy 2018. szeptember végére pályázati keretből felújítják az épületüket, amely teljeskörűen akadálymentesített lesz. A felújítást követően az intézmény területén lévő fűszer- és gyógynövény konyhakert teljes helyrehozatala mellett azt ki is bővítették: jelenleg zöldségfélét is természetesen rajta. A kerti munkákba a megváltozott munkaképességű dolgozók is bekapcsolódtak. A termést az Őszi fesztiválon mutatták be, az ott rendezett főzőversenyen az ebből készült étellel indultak. Emellett, a hallássérült ellátottak támogatása céljából klubszobájukban indukciós hurkot is telepítettek.



Megváltozott munkaképességű dolgozók a virágoskert rendezése közben

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Az egyik legnagyobb nehézséget az elhúzódtott intézményi felújítási munkák jelentették, mely késleltette az ellátottak részére az akadálymentesített épület használatát. A kert helyrehozatala és bővítése sok munkát és kitarást követelt meg a dolgozóktól.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A SZERVEZET ÉLETÉBEN?

Szociális intézményként felelősségüknek és hivatásuknak érzik a hátrányos helyzetben lévő embercsoportok támogatását. Segítséget nyújtani nekik mentális és szociális problémáik menedzselésében, esetleges fizikai akadályozottságuk kezelésében, érdekképviselésük megszervezésében, valamint ellátotti jogaik gyakorlásában.

Ezzel összhangban a foglalkoztatáson keresztül hosszabb távon is szeretnék a megváltozott munkaképességű alkalmazottaik részére állandóságot, anyagi és erkölcsi biztonságot biztosítani. Mindezzel jó példát mutatva a munkáltatóknak, és ösztönözve őket a foglalkoztatási létszámuk bővítésére. Szeretnék megkönnyíteni az érintettek munkaerő-piaci integrációját, annak érdekében, hogy versenyképesebbek lehessenek a munka világában.



Őszi fesztiválon

JÖVŐBENI TERVEK

Középtávon évi egy, pszichológus által vezetett szemléletformáló tréninget terveznek, integrált csoportfoglalkozás keretében, a dolgozói állomány-
nak. A Napsugár Szociális Intézmény-

nyel, a helyi Mozgáskorlátozottak Egyesületével és a Vakok és Gyengénlátók Egyesületével évente két alkalommal programokat, kirándulásokat, rendezvényeket szeretnék szervezni. Ezen kirándulások a megváltozott munkaképességű dolgozókkal együtt valósulnak meg. Vállalták azt is, hogy a FŐKEFE Közhasznú Nonprofit Kft.-vel, a helyi vásáron a megváltozott munkaképességű ellátottak és dolgozóik által készített kézműves termékeket közösen mutatják be. Az intézmény a közeljövőben egy önálló, akadálymentes honlap létrehozását is tervezi.

KAPCSOLATTARTÓ

Zabundia Szilvia – intézményvezető
vszi@csurgo.hu • 8840 Csurgo, Basakuti u. 3.

EATON EMEA BUSINESS SERVICE CENTER

BRONZ FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

Az Eaton globális energetikai vállalatként hatékony energiafelhasználási megoldásokat kínál a világ több mint 100 országában. Regionális központi irodája 2015 óta Budapesten működik, mely számos (pl. ügyfélszolgálati, mérnöki, informatikai, logisztikai, HR) területen nyújt szolgáltatásokat ügyfelei részére. Szervezeti kultúrájából adódóan a sokszínűség és elfogadás mind elvi, mind gyakorlati szinten a kezdetektől fogva jelen van a cég mindennapi életében.

2018-ban első alkalommal pályázták és nyerték el a Foglalkoztatás-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

Az Eaton versenytársai között úttörőként indított el egy rendhagyó modellt, inkubált munkakörnyezetet biztosítva megváltozott munkaképességű dolgozói részére. A vállalatok idején 3 megváltozott munkaképességű munkavállalóval büszkélkedhetett – a program megfogalmazott célja a munkatársak szemléletének formálása mellett az volt, hogy a megváltozott munkaképességű személyek nyílt munkaerőpiaci környezetben próbálhassák ki képességeiket és így már tapasztalattal a hátuk mögött jelentkezzenek bármely pozícióba.



Megváltozott munkaképességű kollégák mesélnek életükről egy közös ebéd során 2018 júliusában

MEGVALÓSULT AKCIÓK

2018 júliusában érzékenyítő kerekasztal-beszélgetést szerveztek, melyen bármely kolléga részt vehetett. A workshop egy előadást és egy azt követő kötetlen beszélgetést foglalt magában. Célja volt annak bemutatása, hogy minden ember más, eltérő képességkészlettel és hiányosságokkal bír, ugyanakkor egy hozzá illő munkakörben kitűnően tud teljesíteni. Az alkalom teret biztosított életutak elmesélésének és kérdések feltevésének, amelyre normál körülmények között, irodai környezetben nem biztos, hogy lehetőség adódott volna. Az előadás az interaktivitás jegyében zajlott, a közönség bármikor közbeszólhatott, kérdezhetett, az előadókkal együtt alakít

hatta az elhangzottak menetét. Egy ilyen beszélgetés az egyik legjobb szemléletformáló eszköz: ennek hatására a munkatársak a későbbiekben bátrabban közelítenek és tesznek fel kérdéseket a megváltozott munkaképességű kollégáiknak, ezáltal pedig a munkahelyi hangulat még természetesebbé, oldottabbá válhat. Az érintettek is pozitív tapasztalatokról számoltak be a program utóhatásaként.

Az Eaton vállalta továbbá, hogy a megváltozott munkaképességű személyek támogatására indított programjukat igyekszik minél több céggel megosztani a piacon, hogy ők is kövessék a példájukat. 2018 szeptemberében a Smartscale HR vezetői találkozáson adtak hangot elkötelezettségüknek.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A cég abban a szerencsés helyzetben van, hogy a sokszínűség a vállalati kultúra része, az emberek pedig természetüknél fogva érzékenyek a témára, ezért a sokszínűségi programok megszervezése nem jelentett számukra különösebb kihívást. A vállalások teljesítése során nehézségekkel nem találkoztak, azokat zökkenőmentesen megvalósították.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A vezetés számára már a kezdetektől fogva fontos volt az Eaton alapértékei mentén építeni a szervezeti kultúrát, vagyis egy humánus, emberközpontú céget létrehozni.

Az Eaton büszke arra, hogy a világ legetikusabb cégei között tartják számon és ez az etikus magatartás nemcsak az ügyfelek, hanem a munkatársak felé is alapvető értéknek számít.

A vállalaton belül önkéntes dolgozói csoportok (pl. Inclusion & Diversity Tanács) tesznek aktívan azért, hogy ez a szellemiség gyökeret verjen. Ők is, ahogy a többi munkatárs is elkötelezettjei a sokszínűségi elveknek és gyakorlatoknak, mert hiszik, és tudják, hogy azok a cég eredményességéhez jelentős mértékben hozzájárulnak.

JÖVŐBENI TERVEK

Az Eaton arra törekszik, hogy a következő két év folyamán is aktívan erősítse és kommunikálja a cég esélyegyenlőséghez köthető társadalmi szerepvállalását. Célja, hogy jó gyakorlatait belső kommunikáció útján megismertesse munkavállalóival, akik ezáltal felismerhetik a sokszínűségben rejlő értékeket, előnyöket. Ugyanezen kommunikációt hosszú távon, munkatársi körön kívülre is szeretnék kiterjeszteni: vállalták, hogy a lehető legtöbb releváns rendezvényen bemutatják foglalkoztatási gyakorlataikat. Tervezik szemléletformáló tréningek bevezetését és folytatják az együttműködést szerződött partnereinkkel, alapítványokkal, akik speciális tréninget és jelölteket biztosítanak számunkra. Emellett a megváltozott munkaképességű csoportokon belül a látássérültekre is kiterjesztik a fenti foglalkoztatási programot és a HR szabályzatba is belefoglalják az esélyegyenlőségi terveiket, akcióikat.

KAPCSOLATTARTÓ

Szabó Anita – Partner Relationship Manager
anitaszabo@eaton.com • 1123 Budapest, Nagyenyed u. 8-14.



EÖTVÖS LORÁND TUDOMÁNYEGYETEM BÁRCZI GUSZTÁV GYÓGYPEDAGÓGIAI KAR

EZÜST FOKOZAT

A SZERVEZET ÉS A DÍJ

Az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar több mint 110 éve elkötelezetten támogatja a fogyatékos emberek társadalmi és munkaerő-piaci befogadásának ügyét.

Az oktatással és kutatással foglalkozó költségvetési intézmény 2018-ban harmadik alkalommal pályázta és nyerte el a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést.

Loványi Eszter oktató-kutató (tanársegéd) a díjkiosztó gálaesten Példakép díjban is részesült.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A vállalási időszakban a Kar fontos intézkedéseket valósított meg, melyek főként a megváltozott munkaképességű munkavállalók hatékonyabb toborzását, valamint a honlap akadálymentesítését szolgálták. A képzés-fejlesztés területén is előremutató akciókról számolhattak be.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

A pályázat benyújtásának idején a Karon 4 megváltozott munkaképességű munkatársat foglalkoztattak.

Emellett egyetemi oktatási tevékenységük során 11 fogyatékossgal élő participatív oktatótársal dolgoztak együtt a különböző kurzusok megtartásában.

2017-2018 folyamán toborzási gyakorlatukat a vállaltaknak megfelelően fejlesztették.

Ennek egyik sarokköveként, toborzási eredményességük fokozása érdekében érdekvédelmi szervezetekkel és civil szervezetekkel működtek együtt és rajtuk keresztül, az ő segítségével álláshirdetéseiket az érintettek széles köréhez juttatták el.

Vállalták továbbá, hogy álláslehetőségeiket a jogszabályokban előírt felületeken való meghirdetés mellett akadálymentes honlapon, a siket személyek számára magyar nyelven, és amennyiben releváns, könnyen érthető verzióban is megjelenítik.

A kar honlapjának akadálymentesítése látássérült látogatók számára 2017 folyamán megvalósult, a jelnyelvi elérés biztosítása pedig folyamatban van.

Egy autizmussal élő munkatársuk számára képzési lehetőséget biztosítottak, hogy ezzel segítsék karrierjét.



A Kar munkatársai a Fogyatékoság-barát Munkahely díj átvétele közben

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A Kar számára kisebb-nagyobb nehézséget jelentett a meglévő érintetti létszám bővítése: annak ellenére, hogy a pályázati időszakban megváltozott munkaképességű munkavállaló felvételére sor került, egy távozó munkatárs miatt az összlétszámuk nem tudott növekedni. Mivel a felsőoktatásban magas elvárások fogalmazódnak meg az oktatókkal szemben, toborzásuk és kiválasztásuk olykor kihívásokat tartogat a szervezet számára.



Konferencia az ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Karon



Fogyatékoságtudományi Konferencia

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A SZERVEZET ÉLETÉBEN?

A Kar vezetése és oktatói a kezdetektől törekszenek arra, hogy a Kar sokszínű tapasztalatszerzésre adjon alkalmat a hallgatók számára. Úgy vélik, hogy sem az oktatásból, sem az egyetemi élet egyéb szegmenseiből nem hiányozhatnak a fogyatékosággal élő emberek, hiszen a velük való közvetlen tapasztalatszerzés lehetősége a jövő gyógypedagógusai számára elengedhetetlen. Nem csak elméletben oktatják tehát ennek fontosságát, mivel hisznek abban, hogy a sokszínű közösségek az igazán gazdag közösségek, de gyakorlatban is példát mutatnak arra, hogy milyen eszközökkel segíthetik a hallgatók és a munkatársak az emberi jogok érvényesítését és megvalósulását Magyarországon a XXI. században.

JÖVŐBENI TERVEK

Az intézmény folyamatosan, így a jövőben is törekszik fogyatékosággal élő munkatársak fogadására és oktatói munkakörben történő foglalkoztatására. Mivel az ennek kapcsán kitűzött céljukat mindezülig csak részben teljesítették, jövőbeni vállalásaik között a következő két évben is megjelennek ezen foglalkoztatási ambíciók. A Kar profiljából adódóan is elkötelezett ebben a kérdésben, ezért 3 fő felvételét tervezi középtávon.

Tervezi továbbá a jó gyakorlatok kommunikációjának kiterjesztését más tudományterületek, intézmények, karok irányába, ezzel ösztönözve őket is a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyek foglalkoztatására.

KAPCSOLATTARTÓ

Dr. Perlusz Andrea – stratégiai és szakmapolitikai ügyekért felelős dékánhelyettes
perlusz@barczi.elte.hu • 1097 Budapest, Ecseri út 3.

FAKULTÁS FM ZRT.

BRONZ FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

A FAKULTÁS FM ZRT. épülethigiéniai, takarítási, kertészeti, karbantartási és biztonsági szolgáltatásokkal foglalkozó közép vállalkozás. A cég minden szolgáltatási területen törekszik a hosszú távú partnerségre, a minőségi munkavégzésre és mindeközben folyamatosan szem előtt tartja a környezettudatosság és társadalmi felelősségvállalás szempontjait is.

2018-ban első alkalommal pályázott és nyerte el a Fogyatékoság-barát Munkahely címet.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A vállalat első számú törekvése a megváltozott munkaképességű munkavállalói állomány bővítése volt, melynek érdekében a pályázati időszakban a kapcsolatépítésre helyezte a legnagyobb hangsúlyt.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

A pályázat beadásának idején a cég már 15 fő megváltozott munkaképességű alkalmazottat foglalkoztatott, mely a dolgozói létszám 7%-át jelentette. Rövidtávon további két fő megváltozott munkaképességű munkavállaló felvételét vállalták, melyet sikeresen teljesítettek is. Toborzási céljaik érvényesítése céljából több célirányos állásbörzén is részt vettek.

A cég az elmúlt időszakban számos szakmai szervezettel vette fel a kapcsolatot, és kötött velük együttműködési megállapodásokat. Ezen partnerek közreműködésével is eljuttatták híreiket, hirdetéseiket az érintettek minél szélesebb köréhez.

A téma kommunikációja folyamatos a szervezeten belül is: a havi rendszerességgel tartott vezetői megbeszéléseken a területi vezetők is értesülhetnek a megváltozott munkaképességű dolgozókat érintő változásokról és fejleményekről.

Az érintett munkatársak beszámolója alapján elmondható, hogy jól érzik magukat, kollégáik befogadóak, nem tapasztalnak kirekesztettséget. Úgy érzik, értékteremtő munkát végezhetnek. A vezetők számára fontos, hogy azonnal re-



Konzultáció állásbörzén

agáljanak a felmerülő munkavállalói igényeikre. Minden érintett kollégáról vezetnek egy munkaélet-lapot, melyben feljegyzik az előrehaladását és az igényeit. A FAKULTÁS FM ZRT. egyedülálló módon létrehozott egy úgynevezett sorstársi segítő pozíciót, aki a megváltozott munkaképességű dolgozók mentoraként összekötő kapocs a vezetés és az operáció között, és maga is látássérült.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Másokhoz hasonlóan ők is szembesültek azzal, hogy a megváltozott munkaképességű személyek alkalmazása egy állandó tanulási folyamat.

A tulajdonos-cégvezető úgy véli, hogy a siker kulcsa a türelem és szemléletváltás elérése a menedzsment körében.

Fontosnak tartja, hogy a küldetés tudat a felső szintekről gyűrűzzön le a kollégák szintjére, így a munkatársak is könnyebben azonosulnak az ügy fontosságával.

Mivel a munkatársaik különböző cégeknél, azok telephelyein végzik a tevékenységeiket, ezért a megrendelők támogatása is nélkülözhetetlen a cég számára.



Állásbörzén a Nem Adom Fel kávézóban

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A vállalat az elmúlt évek munkaerő-piaci helyzetét tekintve felismerte a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában rejlő potenciált, az azzal járó előnyöket, és elkötelezetté vált abban, hogy az érintett személyeket munkalehetőségekhez juttassa. Csak azért, mert valaki valamely okból kifolyólag megváltozott munkaképességű személlyé vált, attól még (a vezérigazgató véleménye szerint) ugyanolyan szükségét fogja érezni annak, hogy hasznos tagja legyen a családjának és a társadalomnak is.

JÖVŐBENI TERVEK

A vállalat jövőbeni tervei között szerepel szemléletformáló tréningek megszervezése a szakmai vezetőség körében.

KAPCSOLATTARTÓ

Kun Rita – bérszámfejtő

munkaugy@fakultasfm.hu · 1031 Budapest, Szentendrei út 216/B.

A CÉG ÉS A DÍJ

A Flex GSS üzletága Magyarországon három telephelyen (Budapest, Gyál, Páty) végez tevékenységet elektronikai szerviz és logisztikai szolgáltatások területén. A cégvezetés a társadalmi felelősségvállalás iránti elkötelezettségéből adódóan nyitott a megváltozott munkaképességű munkavállalók befogadására és foglalkoztatására.

A cég 2018-ban második alkalommal pályázta meg és nyerte el a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A nemzetközi cégcsoport magyarországi leányvállalatánál a pályázat beadásának idejében összesen 13 megváltozott munkaképességű, hallássérült munkavállaló dolgozott. A szervezet életében a célcsoport jellegéből adódóan elsősorban az infokommunikációs akadálymentesítés kapott és kap nagy szerepet, a FBM program kapcsán tett vállalásaik is e köré csoportosulnak.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Az elmúlt két évben a vállalatnál egy tűzrendészeti szempontból fontos akadálymentesítési akció valósult meg. Ennek keretében a cég 20 olyan okosórát szerzett be, mely tűzriadó esetén (rezgő jelzéssel) riasztást tud biztosítani a siket és nagyothalló munkavállalók számára.

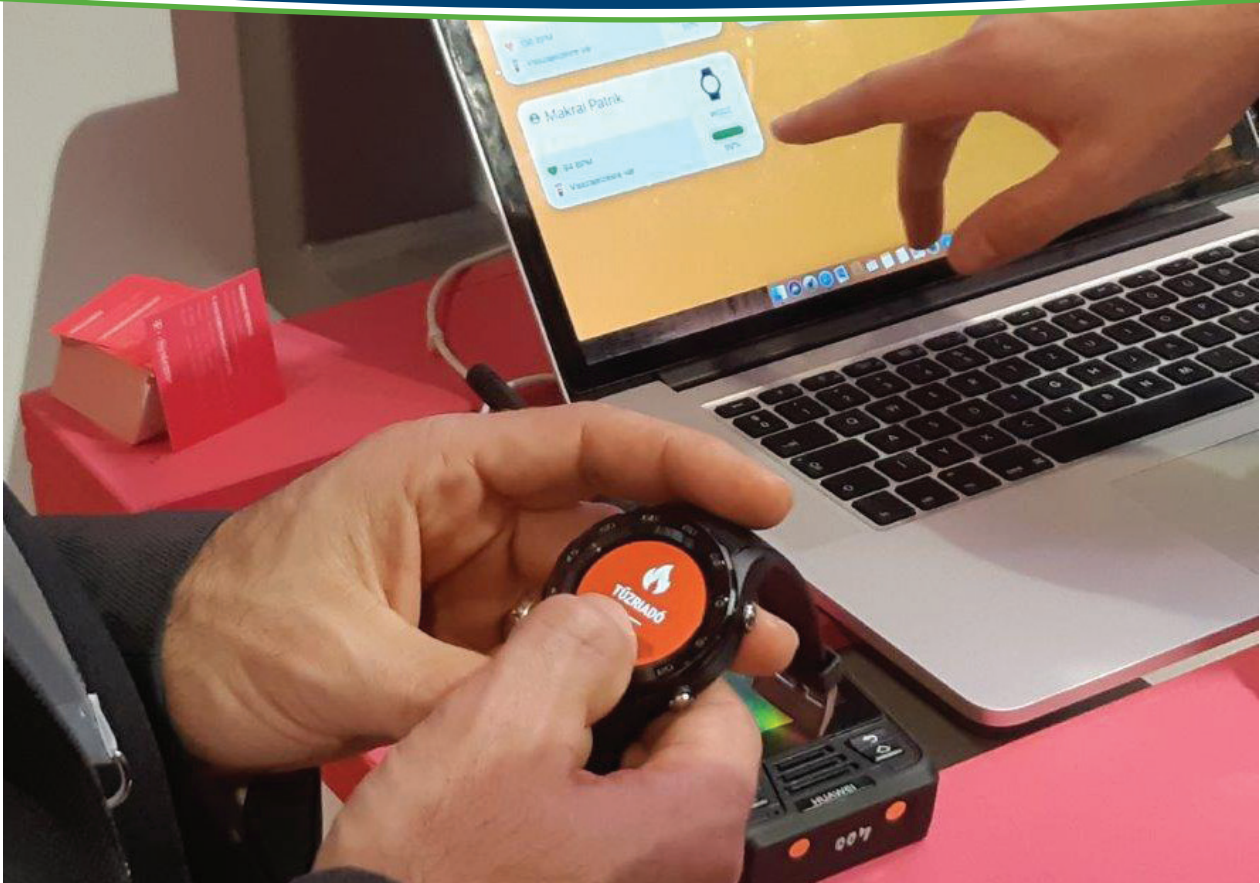
A szervezet lépéseket tett az S-kontakt szolgálat (video tolmácsszolgálat) bevezetése érdekében is, abból a célból, hogy a hallássérült kollégák akadálymentesen hozzá tudjanak szólni/közre tudjanak működni egy-egy megbeszélésben. A kommunikáció megkönnyítését szolgáló szoftver segítségével az érintett munkatársak vezetőikkel akadály nélkül kommunikálhatnak.

Céljuk, hogy a jövőben más fogyatékosági csoportból is fogadjanak munkavállalókat, azonban az ehhez szükséges kapcsolatrendszerrel korábban nem rendelkeztek, ezért az előző két év folyamán együttműködést alakítottak ki és szerződést kötöttek két olyan szakmai szervezettel is, amelyek ezen céljaik elérésében a jövőben támogatni tudják őket.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Az S-kontakt szolgálat bevezetése kapcsán a cég jogi akadályokba ütközött: a belső vállalati szabályok külső jogszabályokkal történő harmonizációja mindebből kifolyólag egyelőre még folyamatban van.

Az okosóra bevezetése során szintén nehézséget okozott a tűzvédelmi előírásoknak való teljes mértékű megfelelés biztosítása.



Okosóra segíti a hallássérült munkavállalók biztonságos munkavégzését

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A Flex felelős munkáltatóként fontosnak tartja a minőségi munkahelyek megteremtését, legyen szó felelős bérezésről, családbarát intézkedésekről, egészségfejlesztésről, vagy a helyi közösség és környezet támogatásáról.

A társadalmi felelősségvállalás égisze alatt elkötelezettséget vállal a sokszínűség megismertetése és elfogadtatása iránt is – mind a céges mindennapok, mind a kifelé irányuló kommunikáció során.

Nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatási lehetőségek és gyakorlatok során, a kiválasztási folyamatban felmerülő speciális igényekre reagál, azokat biztosítja.

JÖVŐBENI TERVEK

Középtávú tervük, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalói állományukat bővítik, évente legalább 5-5 fővel, azaz két év alatt összesen 10 fő felvételét tervezik. Ezen céljaik sikeres megvalósításához a már fentiekben hivatkozott szakmai szervezeteket vonják be, amelyek támogatást nyújtanak számukra a megfelelő munkaerő megtalálásában és gördülékeny beillesztésében.

Az S-kontakt szolgálat végleges bevezetésére szintén a következő két év során kerül sor.

Libus Edina – HR Generalista
 edina.libus@flex.hu • 1183 Budapest, Hangár utca 5-37.

GALLUS BAROMFITENYÉSZTŐ ÉS KELTETŐ KFT.

ARANY FOKOZAT | BEFOGADÓ KÖRNYEZET KIALAKÍTÁSA

A CÉG ÉS A DÍJ

A Gallus csoport a Dunántúl legnagyobb baromfitenyésztőjeként a szántóföldtől az étkezőasztalig szervezi a csirke neveltetést és feldolgozást. A naposcsibe keltetésben hazai piacvezető cég a takarmány előállítását és a késztermékek eljuttatását a kiskereskedelemig mind maga végzi. A cég évek óta foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalókat, az ügyet kiemelten kezeli. 2018-ban harmadik alkalommal indult a pályázaton és nyerte el a Fogytékosság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A programjuk keretében esélyegyenlőségi tervet készítettek, emellett a cégcsoport vezetői részére szemléletformáló tevékenységek valósultak meg.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Vállalásuknak megfelelően esélyegyenlőségi tervet készítettek, amely magába foglalja a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatására vonatkozó legfontosabb vállalati irányelveket is. Ebben, a fogyatékos és egészségkárosodott munkavállalók beillesztésére egy részletes tervet is kidolgoztak, amely segíti a célcsoport integrációját, hozzájárul annak eredményességéhez.

A 49 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazó cégcsoportnak inkluzív beillesztési gyakorlata is van: az újonnan érkező kolléga számára minden esetben igyekeznek megtalálni azon feladatok körét, melyekben a képességeit és tudását maximálisan mértékben kamatoztatni tudja.

Az esélyegyenlőségi tervvel célja az volt, hogy mind a vezetők, mind a munkavállalók és képviselőik figyelmét ráirányítsa a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartására, mely célnak eleget is tett: a tervet kiadása óta minden dolgozója ismeri, az abban foglaltakat elfogadással kezeli.



Generációkon átívelő szaktudás – Szabó Péter, Szabó István és Szabó Ákos tulajdonosok



Vezetői szemléletformáló tréning

Külső szakértők bevonásával szemléletformáló programot szerveztek a Gallus cégcsoport vezetői számára (17 fő), átadva és kiterjesztve a Taravis Kft.-nél az elmúlt évek során bevált foglalkoztatási gyakorlatokat.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Az elkövetkezendő időszakban a cégcsoport célja a középvezetők piacorientált, termeléspontú szemléletébe hatékonyan beépíteni az esélyegyenlőség és az elfogadás gyakorlatát, mely jelenleg kihívást jelent számukra.



MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A vállalat vezetése hisz abban, hogy a fogyasztók és a piac maximális kiszolgálása és teljes megelégedettsége mellett stabil vállalkozást csak úgy lehet építeni, ha abban a munkatársak is jól érzik magukat. A dolgozók igényeire való odafigyelés a jelenlegi munkaerő-piaci helyzetben előnyt is jelenthet. Éppen ezért kaphattak egyre nagyobb figyelmet az évek során és érvényesülhettek egyre erőteljesebben a vállalat családbarát intézkedései és az esélyegyenlőség terén megvalósított intézkedései is.

JÖVŐBENI TERVEK

Tervezik tovább folytatni a megváltozott munkaképességű munkavállalók toborzását, a meglévő munkaerő megtartása mellett. Középtávon további vezetői kompetenciafejlesztő tréningeket szerveznek, 2x15 fő számára. A cég kommunikációs tervei között szerepel továbbá a megváltozott munkaképességű emberekkel kapcsolatos foglalkoztatási tapasztalatok átadása a térségben működő vállalatok számára rendezvények, konferenciák, munkáltatói fórumok keretében.

KAPCSOLATTARTÓ

László Ervin – HR vezető

hr@taravis.hu • 8460 Devecser, Levente telep 1.

HAVI LOGISTICS KFT.

EZÜST FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

A komplex logisztikai szolgáltatásokat nyújtó közép vállalkozás főként élelmiszerlogisztikával foglalkozik. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása területén megvalósított eredményei elismeréseként 2018-ban harmadik alkalommal nyerte el a Fogytékosság-barát Munkahely elismerést. Munkatársuk, az ügyintézői feladatkört ellátó Müller Bálint Példakép díjban is részesült.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

Foglalkoztatási gyakorlataik a létszám bővítése mellett főként a hallássérültek számára történő akadálymentesség megteremtését és foglalkoztatási modelljük népszerűsítését érintik.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

2018 év végén 6 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztattak, mellyel az 5%-os foglalkoztatási arányt meghaladták (5,17%).

Ami jó gyakorlataik sorából kiemelendő, az a munkakörülményekre való gondos odafigyelésük hallássérült munkatársaik biztonságának érdekében. Amennyiben szükséges, targoncáikat és berendezéseiket villogó jelzőfényrel szerelik fel. Év végi céges ajándékaikat a partnereik részére a Segítő Vásárlás termékekből választják, mely társadalmi felelősségvállalásuk fontos eleme. A cég külső kommunikációjában is nagy hangsúlyt helyez jó gyakorlatainak terjesztésére. Az elmúlt ciklusban egyetemeken, hazai és nemzetközi konferenciákon is népszerűsítették a Fogytékosság-barát Munkahely díj keretében megvalósuló programjait. Emellett népszerűsítő kampányt tartottak új partnereik részére, melynek során bemutatták foglalkoztatási modelljüket, valamint azokat a konkrét munkaterületeket, ahol megváltozott munkaképességű munkavállalók dolgoznak.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A hallássérült kollégák alkalmazásával kapcsolatban emeltek ki néhány kihívást. Vizuális alapú kommunikációt kellett kidolgozniuk arra, hogyan tájékoztassák őket a vállalati hírekről, és hogyan osszanak meg velük minden egyéb lényeges információt. Meg kellett érteniük a gondolkodás módjukat, viselkedésüket. Megoldásként több kolléga jelnyelvi tanfolyamot végzett el. A mindennapi teendők tolmácsolásában pedig egy-két hallássérült kolléga is segít nekik, annak érdekében, hogy az információ mindenkire eljusson. Az ő biztonságuk megóvása a legfontosabb, ennek érdekében a raktárban a megfelelő óvintézkedések bevezetése nem volt kérdés. Ezzel párhuzamosan kihívást jelentett a másik oldal, a közvetlen környezetükben dolgozó kollégák szemléletformálása is. Hogyan kommunikáljanak, és hogyan legyenek partnerek a mindennapok során? Erre jól bevált gyakorlat az új belépők onboarding folyamatában szereplő rájuk vonatkozó oktatás. A belépés pillanatában felhívják a dolgozók figyelmét arra, hogy saját testi épségük megóvása mellett, a megváltozott munkaképességű munkatársak segítése is kötelességük.



Különbözőek, mégis egyformák vagyunk!

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A megváltozott munkaképességű emberek teljes értékű életéhez hozzá tartozik, hogy munkát is végezzenek. Nekik ugyanakkor sok esetben nehezebb elérni céljait, mint egészséges társaiknak. A cég meggyőződése, hogy éppen ezért minden embernek segítő szándékkal kell tekintenie a környezetére, és partnerként kell mindenki mást kezelnie. A vállalat törekszik rá, hogy barátságos és biztonságos munkakörnyezetet teremtsen meg az érintettek számára, így jobbá téve az ő életüket. Mindeközben a céges kollektíva is elfogadóbbá válik. Azáltal, hogy megváltozott munkaképességű kollégákat foglalkoztatnak, úgy érzik, szemléletváltozást hoznak dolgozóik életébe, ők pedig a saját családjuk, gyerekeik és tágabb környezetük életébe, s így egyre szélesebb körben elér az emberekhez az egyenlőség és partnerség fontossága. Úgy gondolják, hogy ha a munkahelyen elfogadóan és segítően viselkedünk egymással, úgy a munkahelyen kívül is hasonló lesz a szemléletünk.

JÖVŐBENI TERVEK

Középtávú vállalásaik részeként tovább folytatják a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának népszerűsítését partnereik körében, oly módon, hogy az érdeklődőket körbevezetik a raktárban, ahol megfigyelhetik az akadálymentes munkaszervezés részleteit a gyakorlatban. További terveik között szerepel szemléletformáló programok szervezése a fogyatékos személyek közvetlen kollégái számára. Vállalják továbbá egyes képzési anyagaik infokommunikációs akadálymentesítését (pl. tűz- és munkavédelmi oktatás). A hallássérült munkavállalókkal való kommunikáció megkönnyítése érdekében minimum három kolléga részére jelnyelvi oktatásban való részvétel lehetőségét is biztosítják.

KAPCSOLATTARTÓ

Andrási Bernadett – HR & irodai asszisztens
 bernadett.andrasi@havi.com • 2360 Gyál, Bem József utca 30.

HORVÁT SERVICE KFT.

EZÜST FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

A takarítással és létesítményüzemeltetéssel foglalkozó közép vállalkozás több mint 20 éve van jelen Magyarországon. Szolgáltatásaikat mára már az ország teljes területén nyújtják, munkájuk során a legkorszerűbb technológiákat és környezettudatos megoldásokat alkalmazva. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása területén megvalósított eredményeik elismeréseként 2018-ban harmadik alkalommal nyerték el a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést. Munkatársuk, Lázok Ottó Példakép díjban is részesült.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A vállalat az elmúlt két évben számos társadalmi felelősségvállalás programba kapcsolódott be, indirekt módon is támogatva a fogyatékosügyet. Ezen kívül, a megváltozott munkaképességű alkalmazotti létszámukat is bővítették, direkt módon is erősítve a célcsoport munkaerő-piaci integrációját.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

A 2018 őszén foglalkoztatott megváltozott munkaképességű munkavállalók száma elérte a 10 főt, összlétszámuk 8,54%-át így ekkor megváltozott munkaképességű dolgozók tették ki. Az előző pályázati időszakban ugyan 3 fő felvételét tervezték, végül azonban 6 fő csatlakozott a csapatukhoz, eredeti vállalkozásukat így 100%-osan túlteljesítették.

Előző ciklusban tett vállalásaik teljesítéseként munkatársaik mind 2017-ben, mind 2018-ban részt vettek a Gemma futónapon. A program célja többek között a munkahelyi kollektíva szemléletformálása is volt: a jótékonyági célú futás nevezési díjai ugyanis a Gemma központ által gondozott és oktatott, fogyatékosággal élő gyermekek javára folynak be. Társadalmi felelősségvállalásuk részeként, szintén hagyományszerűen a tavalyi évben is jótékonyági nagytakarítást végeztek a Vakok Állami Intézetében, természetesen díjmentesen. A munkatársak lelkiismeretesen és lelkesen látták el a takarítási feladatokat, jóleső érzéssel töltötte el őket, hogy munkájukon keresztül az intézmény lakóinak segítséget nyújthatnak.

A munkavállalók közötti kapcsolatok elmélyítése céljából közösségi eseményeket is szerveztek.



Gemma futónapon



Gemma futónapon

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A vállalások teljesítése során nem ütköztek nagyobb nehézségekbe.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása irányába ható impulzus a vezetők felől érkezett: az ő szociális érzékenységük táplálja azt az emberközpontú szemléletet, melyet nap mint nap érvényesíteni igyekeznek a dolgozók irányában és amely a foglalkoztatást alapvetően meghatározza. A cég a kezdetektől fogva nagy hangsúlyt fektet arra, hogy évente több nagyvárosban is, egy-egy kiválasztott közintézményben ingyenes, jótékonyági nagytakarítást végezzen. Ezen intézmények a legtöbb esetben fogyatékosággal élő személyekkel foglalkoznak, de akad köztük óvoda is, ahol szintén örömmel veszik a cég jótékonyági kezdeményezéseit.

JÖVŐBENI TERVEK

Az elkövetkező két évre további három fő megváltozott munkaképességű munkatárs felvételét vállalják. Tervezik a megváltozott munkaképességű munkavállalók bevonását a Gemma futásba, melyre a korábbi évekhez hasonlóan beneveznek céges szinten. Az éves csapatépítő program keretében szemléletformáló játékokkal szeretnék színesíteni a programlistát.

KAPCSOLATTARTÓ

Gulyás Linda – irodai asszisztens

info@horvatservice.hu • 1152 Budapest, Szentmihályi út 167-169.



II. KERÜLETI VÁROSFEJLESZTŐ ZRT.

ARANY FOKOZAT | AKADÁLYMENTESÍTÉS KATEGÓRIA

A CÉG ÉS A DÍJ

Az önkormányzat cégeként működő kisvállalkozás a II. kerületi lakás-helyiség üzemeltetéssel, közétkeztetési adminisztrációval, közterületi Wi-Fi szolgáltatással, közterületi bejelentésekkel és lakossági apróhirdetés felvétellel foglalkozik, emellett a II. kerületi Kerület Kártya (lakossági kedvezményrendszer) rendszergazdjaként is üzemel.

2018-ban harmadik alkalommal pályázta és nyerte el a Fogynéesség-barát Munkahely elismerést. Emellett Laáber Miksa ügyfélszolgálati munkatársuk Példakép díjban is részesült.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A II. Kerületi Városfejlesztő Zrt. Keleti Károly utcai ügyfélszolgálatán már évek óta dolgoznak mozgásukban korlátozott munkatársak, akik a foglalkoztatásukhoz szükséges összes támogatást megkapják a szervezettől. A vállalat emellett nagy gondot fordít a kerületi civil kezdeményezések felkarolására, valamint jó gyakorlatainak szintén helyi körben történő aktív népszerűsítésére is.

Dr. Tas Krisztián és Soós Róbert a díj átvétele közben



MEGVALÓSULT AKCIÓK

A vállalkozás alacsony dolgozói összlétszáma ellenére a pályázat idején az elvárt foglalkoztatási arányt túl is teljesítette (13%), és mindemellett nyitott további érintett munkatársak fogadására is.

Előző ciklusban tett vállalásaik közé tartozott a Mozgássérült Emberek Rehabilitációs Központjával (MEREK) való szakmai együttműködés folytatása egy konkrét foglalkozási rehabilitációs programban, melyet rajtuk kívül álló okok miatt nem sikerült megvalósítaniuk.

Helyette egy másik szakmai szervezettel kezdeményeztek szorosabb együttműködést, mely kollaboráció keretében két alkalommal fogadtak fogyatékossgal élő diákokat pályaeorientációra és próbamunkára.

A Kerület Napján, a II. Kerület leglátogatottabb közösségi rendezvényén, rendszeresen kitelepülő Kerület Kártya sátrukban megjelenési lehetőséget biztosítottak a MEREK-nek, akik a helyszínen kisebb javítási, karbantartási szolgáltatást nyújtottak a látogatók kerekesszékeinek (babakocsi, kerekesszék, kerékpár), ezen keresztül, ezzel párhuzamosan bemutatva nekik egy mozgássérülteket foglalkoztató műhely működését.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A munkakörök személyre szabása időnként kihívásokkal szembesíti a szervezet dolgozóit. Ennek ellenére a felmerülő nehézségeket a vezető saját bevallása szerint sikeresen meg tudják oldani, mert a megoldáskeresés során a dolgozói oldalról jövő kezdeményezéseket, ötleteket és javaslatokat is maximálisan figyelembe veszik, és a munkatársakkal közösen igyekeznek egy-egy megjelenő problémát orvosolni.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A kerületvezetés számára már az úgynevezett Bel-Buda Városközpont Funkcióbővítő rehabilitációs beruházási projekt és a kapcsolódó kivitelezések során is fontosnak számított az akadálymentességi szempontok minél teljesebb körű figyelembe vétele.

Erre az időszakra datálható annak a partneri együttműködésnek a létrejötte, mely a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához a megfelelő kiindulási alapot adta. A társaság a velük közösen létrehozott és működtetett foglalkozás-rehabilitációs programban részt vevő dolgozók bevonásával lakossági szolgáltatások széles körében nyújt segítséget a kerületi lakosságnak azóta is.

JÖVŐBENI TERVEK

2019-2020 folyamán a jó gyakorlatok kommunikációjára helyezik a fókusz: konferenciákon és sajtómegjelenéseken keresztül szeretnék bemutatni sikeres foglalkoztatási modelljüket más munkáltatók részére, továbbá sok látogatót vonzó kerületi rendezvényekre kitelepülve szolgáltatásaikkal közvetlenül is láthatóvá teszik a lakosság részére programjukat. Önkormányzati fenntartású cégeként szívesen osztják meg a tapasztalataikat más, a foglalkoztatás iránt potenciálisan érdeklődő önkormányzatokkal is. Az általuk létrehozott foglalkoztatási program iránymutató lehet, a speciális tárgyi feltételek megteremtésében (akadálymentesítés személyre szabott elemekkel) és a működtetésben egyaránt.

Évi egy alkalommal szemléletformáló családi napot terveznek megvalósítani a cég valamennyi dolgozójának részvételével.

KAPCSOLATTARTÓ

Dr. Tas Krisztián – vezérigazgató
tas.krisztian@vf2.hu • 1024 Budapest, Keleti Károly u. 15/A

IRON MOUNTAIN MAGYARORSZÁG KFT.

EZÜST FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

Az Iron Mountain Magyarország Kft. dokumentum menedzsmenttel, adatkezeléssel, vagyontárgyak tárolásával és raktározásával foglalkozó nagyvállalat, mely 2013 óta foglalkozik intenzíven a megváltozott munkaképességű emberek munkaerő-piaci integrációs kérdésével.

2018-ban harmadik alkalommal pályázta meg és nyerte el a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALAT RÖVID BEMUTATÁSA

A rugalmas munkavégzési lehetőségek bővítése mellett a megváltozott munkaképességű munkavállalóik csapatépítő-szabadidős programokba történő bekapcsolása képezte vállalásaik gerincét.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Vállalásuknak megfelelően részmunkaidős foglalkoztatási lehetőséget teremtettek, rugalmas munkaidővel, megváltozott munkaképességű személyek számára, számos pozícióban. Korábban csak teljes munkaidős foglalkoztatásra volt lehetőség, szerették volna azonban elérni, hogy amennyiben egy adott jelentkező a munkakör követelményeinek teljes mértékben megfelel, a munkaidő ne szabjon gátat a munkaviszony létrejöttének.

Az elmúlt két évben ezen kívül három akadálymentes programot, köztük sportrendezvényeket is szerveztek, melyeken a megváltozott munkaképességű dolgozók is részt vettek, így segítve a valódi inklúziót. A programok előtt részletes egyeztetéseket folytattak az érintett kollégákkal, és ennek megfelelően véglegesítették az útvonalakat, a rendezvény helyszíneket, valamint az odajutási opciókat (például kisbusz biztosítása a könnyebb megközelítés miatt, a túra hosszának és nehézségének a kiválasztása, a lépcsők, útvonalak felmérése a túrák előtt).

Belső vállalati szabályzataikat, eljárásrendjeiket és tréninganyagaikat a jogszabályi háttér változásainak megfelelően az elmúlt két évben is rendszeresen frissítették.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A legnagyobb kihívást az jelenti a számukra, hogy a meglévő munkakörülményeikhez sokszor összetett nehézség párosulnak, melyek jelentősen szűkítik azon jelöltek körét, akiket hosszútávon foglalkoztatni tudnak.

Az irattár nem a saját épületük, ezért annak átalakításai nem megoldhatóak, ugyanakkor a körülmények sok tekintetben nem kedveznek a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának: erős por van, a tűzjelző hang alapú, és az irattárosoknak zárt sorok között, egyedül kell dolgozniuk, ami zavaró, olykor frusztráló is lehet.

A projekt területeken és az irodai pozíciókban rugalmasabbak tudnak lenni, azokban a fenti akadályozó tényezőket nem tapasztalták.



Csapatépítő program a dolgozók részére

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A vállalat vezetése elkötelezett a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása iránt, és a témakört stratégiai fontosságú kérdésként kezeli. A stratégiai szemlélet által vezérelve nem programszerűen kezelik az ügyet, hanem a kezdetek kezdetétől arra törekednek, hogy egy-egy változtatás bevezetése esetén az összes kapcsolódó folyamatot illesszék ahhoz.

JÖVŐBENI TERVEK

Középtávú terveikben szerepel további 5 fő megváltozott munkaképességű kolléga alkalmazása. Ennek érdekében újabb részmunkaidős pozíciók és újabb projekt területek kialakítására is nyitottak, továbbá bevezetnék a rugalmas munkarendet. Több szemléletformáló program megvalósítását is tervezik (2 szemléletformáló és 2 csapatépítő tréning) a következő időszakban, köztük a Láthatatlan kiállítás megtekintését is.

KAPCSOLATTARTÓ

Mladin Janka – HR koordinátor

janka.mladin@emea.ironmountain.com • 1093 Budapest, Czuczor u. 10.

MAGYAR POSTA ZRT.

ARANY FOKOZAT | VEZETÉS ÉS STRATÉGIA KATEGÓRIA

A CÉG ÉS A DÍJ

A Magyar Posta Zrt. 150 éve ismert és elismert nemzeti postai szolgáltató, mintegy 30.000 munkavállalóval Magyarország egyik legnagyobb foglalkoztatója. Az állami tulajdonban lévő Magyar Posta Zrt. országos hálózata a magánembereket egymással, a vállalkozásokat ügyfelekkel kapcsolja össze nap mint nap. A társaság 2018-ban negyedik alkalommal pályázta meg és nyerte el a Fogytékosság-barát Munkahely címet. A díjkiosztó gálaesten Tóth Julianna stratégiai szintű szabályozási munkatárs Példakép díjban részesült, míg Geisler-Gárgyán Erika a Munka-Társ díjat vehette át.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A Magyar Posta 2010-től kezdve szisztematikusan építette fel a megváltozott munkaképességű és fogyatékossgal élő munkavállalók befogadásának, valamint foglalkoztatásának a rendszerét, és azt külső szakértők igénybevételével folyamatosan fejleszti. Több száz megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztat.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Az elmúlt, 2016-2018 közötti pályázati időszakban az autizmussal élő, a mozgáskorlátozott és a látássérült álláskereső bevonására, foglalkoztatási feltételeinek megteremtésére fókuszáltak, és ennek megfelelően több olyan személyt is felvettek állományukba, akik e három csoport valamelyikéhez tartoznak.

Összeállítottak egy írásos tudásbázist, amely bármely alkalmazott számára hozzáférhető. A tudásbázisban a belső munkatér kockázátértékelése mellett külön hangsúlyt kapott a külső akadálymentesítés, a fogyatékossgal élő ügyfelek megfelelő kiszolgálásának vizsgálata.

Az új munkavállalók beléptetésének elősegítéséhez kockázátértékelést és munkaköri hálót alakítottak ki, melyek alkalmazásával minden esetben előzetesen meghatározhatók a foglalkoztatáshoz szükséges munkavédelmi feltételek, a munkakörök személyre szabott akadálymentesítése.

Munkavállalóikat terveikről és eredményekről a többi között a 30. 000 példányban, havi rendszerességgel megjelenő Postás Magazinon keresztül tájékoztatják. Az érzékenyítés jegyében a dolgozók személyes hangvételű cikkekben kapnak információkat a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatását elősegítő programokról, intézkedésekről és eredményekről.



Magyar Posta a sokszínűség jegyében (postás gyermekrajz)

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A Magyar Posta országos lefedettséggel látja el az egyetemes postai szolgáltatást, több mint 2700 településen van jelen. A foglalkoztatási programok és a szemléletformálás megvalósítása tekintetében nehézséget jelenthet, hogy országos programot szükséges működtetni.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A Magyar Posta Zrt. céges viszonylatban az elsők között készítette el az Esélyegyenlőségi Tervét, melyben kötelezettséget vállalt arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi, illetve megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. A vállalatnál fontos szempont a munkahelyi esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód megteremtése és folyamatos biztosítása. A társaság Etikai Kódexe továbbá egyértelműen meghatározza az elfogadott általános értékrendet, amelynek szintén fontos eleme a tolerancia és a megkülönböztetéstől mentes légkör.

JÖVŐBENI TERVEK

Az elkövetkező, 2018-2020 közötti időszakban fejlesztő képzéseket ajánlanak megváltozott munkaképességű állás-keresőknek, hogy javítsák az elhelyezkedési esélyeiket. Ezen képzések célja, hogy egy realisabb képet adhassanak az érintettek számára személyes kompetenciáikat és munkaerő-piaci helyzetüket illetően. A megvalósításba civil szervezeteket, védett foglalkoztatókat és képzőintézeteket terveznek bevonni.

A Postai Világnapon két új kategóriában alapítanak és adnak át díjat: 1) „Az év megváltozott munkaképességű munkavállalója” és 2) „Az év megváltozott munkaképességű munkavállalót foglalkoztató vezetője”. Az elismerés lehetőséget teremt arra, hogy a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatása mélyen beépüljön a Magyar Posta hagyományai közé.

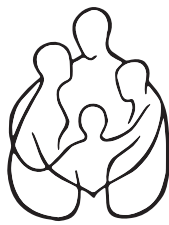
Tervezik továbbá egy úgynevezett Esélyegyenlőségi Nagykövet Rendszer kiépítését, mely a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok érdekképviseleti szerveként működik majd a vállalaton belül.



A Postás Magazin 2016. júliusi száma

KAPCSOLATTARTÓ

Balázs-Pécsi Tünde – HR Stratégiai osztályvezető
Pecsi.Tunde@posta.hu • 1138 Budapest, Dunavirág u 2-6.



MOSONMAGYARÓVÁRI CSALÁD- ÉS GYERMEKJÓLÉTI KÖZPONT

EZÜST FOKOZAT

A SZERVEZET ÉS A DÍJ

A Mosonmagyaróvári Család- és Gyermekjóléti Központ személyes gondoskodást nyújtó, gyermekjóléti alapellátásokat és szociális alapszolgáltatást végző, 47 fős költségvetési intézmény. Tevékenységi köre testi, lelki és mentálhigiénés gondozási feladatokat is felölel, mely munkát dolgozói maximális empátiával és odaadással látják el nap mint nap.

A szervezet 2018-ban második alkalommal pályázta meg és nyerte el a Fogytékosság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A cég a pályázat keretében megfogalmazott céljaként a munkatársak szemléletformálását, valamint az épület akadálymentesítését irányozta elő, ezen vállalásainak teljes mértékben eleget is tett.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

A pályázat beadásának időpontjában két megváltozott munkaképességű dolgozó gazdagította munkavállalói állományát. Ezen dolgozók beilleszkedését segítő szakmai szemléletformáló programot szerveztek a vezetőknek és a munkatársaknak, mely programba tapasztalati szakértők és előadók kerültek bevonásra. Akadálymentesítési célkitűzéseik első lépéseként látássérült ügyfeleik/munkatársaik számára a mosdókban részleges akadálymentesítést végeztek: színes, karakteres kontrasztot képező villanykapcsolókat szereltek fel. A kezdő lépést további

Látássérültek csoportjának hajókirándulása



Látássérültek számára szervezett fertődi kiránduláson



akciók követték, melyek eredményeként a mosdók 100%-osan akadálymentes átalakítása, valamint csúszásmentes, vakvezető sávval ellátott burkolat elkészítése valósulhatott meg.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Óriási kihívást jelentett az épület akadálymentesítésének kivitelezőkkel történő lebonyolítása, illetve a tervek elfogadtatása. Az építési szakemberekkel történő egyeztetések során az akadálymentesítési szempontok érvényesítése sok félreértést okozott. Úgy tapasztalták, hogy az akadálymentes és a hagyományos építési folyamatok összehangolása napjainkban még korántsem egyszerű és evidens feladat.



Munkatársak érzékenyítő foglalkozása

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A SZERVEZET ÉLETÉBEN?

Hiszik, hogy a szociális területen végzett szakszerű munka megkívánja az ügyfelek és kollégák egyenlő módon történő kezelését. Az intézményben dolgozó megváltozott munkaképességű személyek elfogadóbbá teszik a munkavállalói közeget. A kollégák személyesen is megtapasztalják a fogyatékos munkatársuk mindennapjait, valamint a segítségnyújtás különböző formáit. A szervezet általános célja, hogy megszüntesse a fogyatékos és nem fogyatékos emberek közötti szakadékot mind a munkavégzés, mind az ügyintézés, családsegítés területén. Emellett erős személyes motiváció van jelen a vezetés részéről a szervezeten belül, mely kellő hajtóerőt ad a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához.

JÖVŐBENI TERVEK

A jövőben is folytatják a munkatársak képzését és fejlesztését fogyatékosügyi témakörben. Szakmaközi megbeszélést szeretnének tartani a helyi szociális foglalkoztató munkatársaival, annak érdekében, hogy dolgozóik megismerkedhessenek a védett körülmények között dolgozók tevékenységével, valamint a bekerülési rendszerrel. A következő években is részt vesznek az Elfogadás napján, és szerveznek kirándulásokat, melyen munkatársaik az érintett kollégákkal közösen töltenek el egy-egy napot. Céljuk az is, hogy a fogyatékos emberek világát közelebb hozzák a fiatalság számára is: e cél által vezérelve szemléletformáló programokat terveznek az intézmény szakmai egységében a Gyermek Átmeneti Otthonában, valamint az intézmény illetékességi területén található iskolákban.

KAPCSOLATTARTÓ

Stencinger Noémi – intézményvezető
stencinger.noemi@szocmkt.hu • 9200 Mosonmagyaróvár, Vasutas u. 10.

NÁDLAND KFT.

EZÜST FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

A Nádlánd Kft. 100%-ban magyar tulajdonú családi vállalkozás, amely kertészeti, lakberendezési, barkács termékek, építőanyagok, továbbá lakossági és közterületi játszóterek gyártásával, forgalmazásával és telepítésével foglalkozik. A cég jelentős energiát fektet a környezetvédelem és a környezeti nevelés témakörébe, emellett humánus szemlélet vezérli a mindennapi működését.

2018-ban második alkalommal pályázta meg és nyerte el a Fogytékosság-barát Munkahely címet.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A Nádlánd Kft. a pályázat idején 2 fő megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazott. A kisvállalkozás a tényleges foglalkoztatás mellett az elmúlt időszakban a vezetők szemléletformálására és a fizikai környezet megfelelő átalakítására is különös gondot fordított.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Az elmúlt két évben üzleteik bejáratát akadálymentesítették: a küszöböket alacsonyabbra alakították át, melynek eredményeképpen a külső tereken túl a belső vásárlói terek is bejárhatóvá váltak kerekesszékekkel.

A munkavállalói állományt két fő megváltozott munkaképességű munkatárssal bővítették, akiket sikeresen integráltak a szervezetbe.

A vezetői szemléletformálás jegyében menedzsment megbeszéléseken mutatták be a FBM programban részt vevő cégek tapasztalatait és jógyakorlatait, és közösen fogalmazták meg a területen elérendő vállalati célokat.



A fenntarthatóság egy vitathatatlanul fontos érték a vállalat életében

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Egyik megváltozott munkaképességű munkavállalójuk munkakörét jelentősen át kellett alakítaniuk, és illeszteniük kellett az illető egyéni képességeihez, mely végül az eredeti pozícióhoz képest szűkebb feladatkört és rugalmasabb határidőket eredményezett az esetében. A helyzet kezdetben feszültséget okozott a csoporton belül, azonban többszöri megbeszélést követően a munkatársak is megértették az érintett kolléga helyzetét és maximálisan támogatták az integrációját.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A cég számára nagyon fontos, hogy a profittermelés mellett élhető és kiszámítható környezetet nyújtson a munkatársai számára. Legyen itt szó a környezeti fenntarthatósági szempontokról, a fizikai munkakörnyezetről, vagy a humán tényezőkről.

A munkatársi kapcsolatokban, a munkakörök kialakításában a személyességre és az emberséges bánásmódra törekednek.

Az évek során számos, valamely fogyatékossgal élő munkatárssal dolgoztak együtt, a velük való jó kapcsolat erősítette meg abbéli szándékukat, hogy a jövőben is bővítsék a létszámukat és az igényeiknek megfelelő módon alakítsák ki/át a munkaköreiket és körülményeiket.



A Fogyatékossg-barát Munkahely díj átvétele 2018. december 3-án

JÖVŐBENI TERVEK

A következő két év folyamán tervezik egy belső vezetői

szemléletformáló tréning megtartását, melyen bemutatják a cég fogyatékos személyek foglalkoztatása iránti pozitív hozzáállását és a befogadásuk irányába tett eddigi erőfeszítéseit.

Kiértékelik a már náluk dolgozó megváltozott munkaképességű munkatársak tapasztalatait és a legfontosabb meglátásokat a negyedévenkénti vezetői találkozókra is ismertetik.

A Nádland Kft.-nél dolgozó megváltozott munkaképességű munkavállalók sikeres munkájáról, a cég FBM programban való részvételéről egy videót készítenek, melyet közösségi média felületeken, valamint a Nádland Pest Áruház bemutatótermében fognak kivetíteni a vásárlók, valamint a munkatársak számára.

Az ipari festés mellett művészi képfestéssel is foglalkozó érintett munkatársuk képeiből a cég 2019-es találkozóán kiállítást szerveznek.

Mindezen felül további két fő fogyatékossgal élő munkatárs felvételét és a számukra megfelelő munkakörnyezet kialakítását is tervezik. Az egyik kollégát a telefonos ügyfélszolgálaton, a másikat csomagoló munkakörben szeretnék elhelyezni (a szükséges átalakításokat követően).

KAPCSOLATTARTÓ

Lukács József – ügyvezető

lukacs.jozsef@nadland.hu • 1037 Budapest, Bécsi út 403.

NOLATO MAGYARORSZÁG IPARI ÉS KERESKEDELMI KFT.

EZÜST FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

A nagyvállalat egészségügyi, gyógyászati, orvostechnikai műanyag ipari eszközök és alkatrészek gyártásával foglalkozik.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása területén megvalósított eredményei elismeréseként 2018-ban negyedik alkalommal nyerte el a Fogytékosság-barát Munkahely elismerést. Munkatársuk, Horváth Róbert mérőszobai operátor Példakép díjban is részesült.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

Jól szervezett, következetes, a téma iránt elkötelezett szervezetként a foglalkoztatás számos területén valósítottak meg intézkedéseket, melyek a foglalkoztatotti létszám növelését, a fejlődési lehetőségek megteremtését és a befogadó munkakörnyezet fejlesztését is szolgálták.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Pályázatuk beadásakor munkavállalóik 6%-a, összesen 33 fő megváltozott munkaképességű volt, mely létszámmal meghaladták a kötelező foglalkoztatási arányt.

Az elmúlt időszakban megváltozott munkaképességű dolgozóik számát 8 fővel emelték, így új műszakot tudtak indítani számukra, ahol a műszakvezető maga is megváltozott munkaképességű, látássérült.

4 megváltozott munkaképességű munkavállaló számára biztosítottak előmeneteli-fejlesztési lehetőséget, ők új munkaterületen próbálhatták ki magukat a szervezeten belül.

A befogadó munkakörnyezet erősítése érdekében több szemléletformáló programot/csapatépitést szerveztek munkatársaiknak. A cég folyamatosan kommunikálja dolgozói felé fogyatékos-barát intézkedéseit, programjait. Ezt kiemelten egy belső kiadványán keresztül teszi, amelyben megváltozott munkaképességű munkatársakkal készített interjúkat is közöl.

Együttműködnek a SINOSZ-szal, akik a toborzásban nyújtanak számukra segítséget, és rendszeres jelleggel végeznek elégedettségi felmérést minden munkavállalói csoportban.

Nagy figyelmet fordítanak továbbá a fizikai akadálymentesítésre is: vezetősáv fut végig az épületben a munkaterületen és az étkezőben is.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A vállalások teljesítése során nem ütköztek nagyobb nehézségekbe.



Megváltozott munkaképességű dolgozók (MMK) részlege a Nolato Magyarország Kft. gyárában

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A vállalat számára az esélyegyenlőség és egy élhetőbb világ megteremtése kiemelt fontossággal bír, ezért erőforrásait nem sajnálva igyekeznek mindig a jó ügyek mellé állni. A Nolato Magyarország Kft. 2011 óta külön részleggel foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalókat, 2012 óta a Fogyatékosok Barát Munkahely elismerés állandó tulajdonosa. Köszönhetően annak, hogy nagy figyelmet fordít a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatására és nagy volumenű változtatásokat hajtott végre annak érdekében, hogy a legideálisabb feltételeket biztosítsa számukra.

JÖVŐBENI TERVEK

Tervezik, hogy új, győri telephelyükön további megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztatnak majd. Középtávú terveikben két új dolgozó felvételén túl színvonalas vállalások szerepelnek, úgymint pszichológiai tanácsadás lehetősége a munkavállalóknak, konfliktuskezelő tréning megvalósítása a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára és vezetői érzékenyítő tréning. A korábbi sikeres rendezvények nyomán, középtávon is további játékos, csapatépítő és érzékenyítő tréningeket terveznek. A megváltozott munkaképességű munkavállalók számára akadálymentesített kommunikációs eszközök beszerzését is felvették vállalásaik listájára.

KAPCSOLATTARTÓ

Kovács Ildikó – HR igazgató

ildiko.kovacs@nolato.com • 9200 Mosonmagyaróvár, Jánossomorjai u. 3.



Óbudai Családi Tanácsadó
és Gyermekvédelmi Központ

ÓBUDAI CSALÁDI TANÁCSADÓ ÉS GYERMEKVÉDELMI KÖZPONT

BRONZ FOKOZAT

A SZERVEZET ÉS A DÍJ

Az intézmény feladata a Budapest III. kerület Óbuda-Békásmegyér területén élő, szociális és munkaerő-piaci helyzetük, egészségi vagy mentálhigiénés állapotuk miatt rászorult emberek intézményi szolgáltatások keretében történő ellátása és támogatása. A szervezet jellegénél fogva nyitott a különböző fogyatékosági csoportok elfogadása iránt, ezen szemléletet foglalkoztatási gyakorlata során is igyekszik érvényre juttatni.

2018-ban első alkalommal pályázta és nyerte el a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

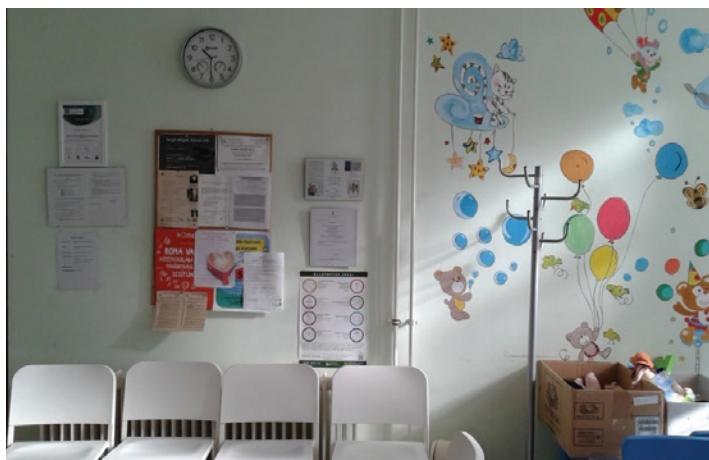
A pályázatuk keretében vállalt intézkedések elsősorban a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának előkészítésére irányultak, az első három hónapos időszakban ennek megfelelően kommunikációs és akadálymentesítési feladatok végrehajtásáról számoltak be.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Rövidtávon vállalták, hogy meghirdetett álláshelyeiket megváltozott munkaképességű állás keresők számára is megnyitják, hirdetéseiket eszerint szövegezik. Vállaláson felüli saját „jógyakorlatuk”, hogy álláshirdetéseiket már olyan fővárosi szervezeteknek is elküldik, amelyek kifejezetten megváltozott munkaképességű személyek munkaközvetítésével foglalkoznak.

Ami az akadálymentesítési törekvéseiket illeti: az ügyfelek által használt számítógépekre képernyőolvasó szoftvereket telepítettek, a látássérült személyek támogatása céljából.

Az intézmény tömegközlekedéssel akadálymentesen megközelíthető, ezen kívül mozgássérült parkoló áll a mozgáskorlátozott dolgozók/ügyfelek rendelkezésre. Az épület bejáratánál rámpa van, valamint rendelkeznek akadálymentes mosdóval is. A Családok Átmeneti Otthona és a Gyermek Átmeneti Otthona is akadálymentes, korábban volt mozgáskorlátozott lakójuk. Az intézmény akadálymentes megközelítéséről szóló tájékoztatókat honlapjukra feltöltötték, így segítve érintett ügyfeleiket.



Az elismerő oklevél az Intézmény előterében került kihelyezésre

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Különösebb kihívást, nehézséget eddig egyik vállalás teljesítése sem jelentett.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A SZERVEZET ÉLETÉBEN?

Az Intézmény fenntartója, Budapest Főváros III. kerület Óbuda-Békásmegyer Önkormányzata elkötelezett a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása mellett. 2015 -ben a Polgármesteri Hivatal elnyerte a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést. A kerület helyi esélyegyenlőségi programjában kiemelt fontosságú cél a fogyatékosokkal élők helyzetének javítása és a közszolgáltatások egyenlő hozzáféréseinek biztosítása, a teljeskörű akadálymentesítés megvalósítása. Az Óbudai Családi Tanácsadó és Gyermekvédelmi Központ e programnak megfelelően működik és szolgáltatásait a fogyatékkal élő munkavállalók és kliensek igényei szerint is fejleszti. A dolgozók széleskörű szakmai ismeretekkel és tapasztalattal rendelkeznek a fogyatékos ügyfelek kezelésében, és elkötelezettek a tekintetben, hogy az esélyegyenlőségi szempontok a napi munkavégzés során maximálisan érvényesüljenek.



*Bleszkánné Kis Ildikó intézményvezető
a Fogyatékoság-barát Munkahely díj átvételekor*

JÖVŐBENI TERVEK

Középtávú terveik között szerepelt az első megváltozott munkaképességű munkatársuk felvétele, mely vállalásukat a kiadvány megjelenésének idejében már teljesítették is.

A tervek szerint a fogyatékoságügyi tanácsadó kollégák készítik fel a munkatársakat a megváltozott munkaképességű munkatárs fogadására: speciális, felkészítő tájékoztató anyagot dolgoznak ki, melyet kiscsoportos formában, 2 alkalommal adnak át, majd negyedévente, belső szemléletformáló tréningekkel és a fogyatékoságügyi ismeretek folyamatos átadása révén frissítik a stáb témaspecifikus tudását.

Honlapjuk akadálymentesítését a könnyen érthető kommunikáció elvei szerint kezdik meg. Hallássérült ügyfelek számára indukciós hurkot telepítenek kölcsönzés útján, indokolt esetekben, pl. rendezvényekre is. Ezen kívül, a fogyatékosokkal élő ügyfelek családtagjai számára legalább évi 3-4 klubfoglalkozás szervezését vállalták – a csoportfoglalkozások már megkezdődtek.

KAPCSOLATTARTÓ

Bleszkánné Kis Ildikó – intézményvezető

bleszkan.ildiko@kszki.obuda.hu • 1035 Budapest, Váradi Sándor u. 9-11.

ONEY MAGYARORSZÁG ZRT.

BRONZ FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

A Oney Magyarország Zrt. a francia Auchan Holding tagjaként innovatív pénzügyi és biztosítási termékekkel, valamint rugalmas fizetési szolgáltatásokkal foglalkozó közép vállalkozásként van jelen Magyarországon.

A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása területén megvalósított eredményei elismeréseként 2018-ban első alkalommal nyerte el a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A területen megtett első szárnypróbálgatások a foglalkoztatotti létszám bővítését érintették, ennek megfelelően a cég plusz egy fővel növelte a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámát.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Mivel a tavalyi év előtt még nem rendelkeztek kialakult tapasztalattal a megváltozott munkaképességű munkavállalók kiválasztása és foglalkoztatása tekintetében (a pályázat beadásának idején egy érintett személy dolgozott náluk), ezért a toborzásban szakmai szervezetek segítségét kérték. Velük sikeres együttműködést alakítottak ki. A vállalatnál a befogadó hozzáállás erőteljesen megnyilvánul a hétköznapok során: monitorozási tapasztalataink alapján a megváltozott munkaképességű munkatársuk jól érzi magát a cégnél, beszélgetésünk során kiemelte azt is, hogy szükség esetén a munkáltató a távmunka lehetőségét is biztosítja a számára, melyet pozitívként él meg, és amely munkavállalását nagymértékben segíti.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Mivel a vállalatok megvalósítása még folyamatban van, a szervezet egyelőre nem tudott nehézségekről beszámolni ezek teljesítését illetően.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A Oney az Auchan csoport tagjaként elkötelezett az egyenlő bánásmód és a megváltozott munkaképességű személyek egyenlő esélyű foglalkoztatása iránt. Célja a jó gyakorlatok megismerése, adaptációja és egy jól működő rendszer kidolgozása. Olyan munkatársakat várnak, akik munkájukkal hozzájárulnak a szervezet sikeréhez, cserébe a vállalat jövőt, szakmai fejlődést tud a részükre biztosítani. Nem tesznek különbséget nem, kor, stb. alapján, és részmunkaidős lehetőségekkel igyekeznek a jelenlegi munkavállalói csoportjaikat színesíteni, bővíteni.



A Fogyatékos-ság-barát Munkahely elismerés átételének örömteli pillanata

JÖVŐBENI TERVEK

A jövőben is nyitottak a foglalkoztatásra ebben az irányban, középtávú vállalásként 2 fő megváltozott munkaképességű személy felvételét tervezik. A befogadókészség növelése érdekében továbbá szemléletformáló programot valósítanak meg, melyet később csapatépítéssel mélyítenének el.

KAPCSOLATTARTÓ

Ovádi Réka – HR generalista
 ovadi@oney.hu • 1027 Budapest, Tölgyfa utca 28.



PHILIP MORRIS
MAGYARORSZÁG Kft.

PHILIP MORRIS MAGYARORSZÁG KFT.

BRONZ FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

A Philip Morris International egy 170 éves múltra visszatekintő, vezető és innovatív multinacionális dohányipari vállalat, amely 1991 óta van jelen Magyarországon, és a „füstmentes jövő” létrehozását célzó kutatás-fejlesztésével jelenleg történelme legnagyobb üzleti átalakulásán megy keresztül.

A cég minden leányvállalatában alapelv a munkaerő diszkriminációmentes toborzása és foglalkoztatása. Ez a szemlélet a vállalat minden folyamatát és működésmódját szervesen áthatja.

2018-ban a Philip Morris Magyarország Kft. első alkalommal pályázott és nyerte el a Fogytékosság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A Philip Morris Magyarország Kft. eltökélt a tekintetben, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására jól működő stratégiát dolgozzon ki és olyan gyakorlatokat honosítson meg, melyek révén jó példával járhat elől. Pályázatukban megfogalmazott vállalásaik is ezt a stratégiai szemléletet tükrözik: az alapoktól indulva fokozatosan szeretnék fejleszteni a folyamataikat, minden felmerülő releváns szempontot figyelembe véve és beépítve a döntéshozatalba.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Az évek folyamán a Philip Morris Magyarország Kft. számos diszkriminációmentességi szabályzatot léptetett életbe, melyeket a napi operáció szintjén szigorúan be is tartat: munkahelyi integritásra vonatkozó irányelveiből adódóan arra törekszik, hogy minden foglalkoztatással kapcsolatos kérdést kizárólag a munkavállaló érdemei alapján bíráljon el. A vállalat tiltja, és nem tűri a diszkriminációt. Az esélyegyenlőség fenntartása érdekében ésszerű keretek között igazodik az alkalmazottak fogyatékosaihoz. A partnerek, beszállítók kiválasztásakor figyelembe veszi az esélyegyenlőségi szempontokat. Keresi a lehetőségeket, hogy olyan partnerekkel dolgozzon együtt, akik elkötelezettek a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása iránt.

A vállalat a megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazásának irányába tett első lépéseként a témában jártas szakmai szervezet segítségével áttekintette a magvalósításhoz szükséges feltételeket. A szemléletformálást szolgálta egy, a témakörben rendezett országos szintű konferencia megszervezése, ahol a cég a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásával kapcsolatos terveit kommunikálta munkavállalói felé, a szakmai szervezettel egyeztetett irányelveknek megfelelően.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A diszkriminációmentesség a vállalati kultúra része. Egyelőre nem szembesültek akadályokkal a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása tekintetében.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A Philip Morris Magyarország Kft. elkötelezett abban, hogy kiváló, szociálisan is érzékeny munkaadó legyen magas szintű társadalmi felelősségvállalással. Ez okból aktívan vesz részt társadalmi felelősségvállalás projektekben, többek között olyan jótékonyági programokban is, amelyekkel a kollégák lakó- és munkahelyi közösségeinek a kezdeményezéseit támogatja, és amelyekkel a helyi közösségek érdekeit szolgálja.

JÖVŐBENI TERVEK

Középtávú tervük, hogy szakmai partnerükkel együttműködésben auditot indítanak a megváltozott munkaképességű munkavállalók vállalaton belüli foglalkoztatási lehetőségeinek feltérképezése céljából, valamint szemléletformáló tréninget szerveznek dolgozóik számára, hogy elősegítsék a befogadó környezet kialakítását. Lépéseket kívánnak tenni az akadálymentes toborzás érdekében, és hirdetéseiket célzott módon is igyekeznek eljuttatni a megváltozott munkaképességű álláskeresői körhöz. Vállalásaik között szerepel az is, hogy a Fogyatékosság-barát Munkahely díjjal kapcsolatos kommunikációjukat a Philip Morris International központján keresztül nemzetközi szintre helyezik a más országokban működő leányvállalatok tájékoztatásával.



A Fogyatékos-barát Munkahely díj újdonsült büszke tulajdonosai

KAPCSOLATTARTÓ

Takács Norbert – kormányzati kapcsolatokért felelős vezető
norbert.takacs@pmi.com • 1085 Budapest, Kálvin tér 12.



PUSZTASZABOLCSI AGRÁR ZRT.

BRONZ FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

A Pusztaszabolcsi Agrár Zrt. 100% magyar tulajdonú vállalat, fő gazdasági tevékenysége a szarvasmarhatenyésztés, tejtermelés, tejtermékgyártás és élelmiszer kiskereskedelem. Foglalkoznak ezen túl növénytermesztéssel és ahhoz kapcsolódó szolgáltatásokkal is. A cég fennállása óta foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalókat, az ügyet kiemelten kezeli.

2018-ban első alkalommal pályázta és nyerte el a Fogytékosság-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A pályázatuk keretében vállalt intézkedések elsősorban a náluk dolgozó megváltozott munkaképességű munkatársak képzés-fejlesztésére irányultak. Korábbi gyakorlataikat, melyek a foglalkoztatás egyéb területeit érintik a jövőben is szeretnék változatlanul megtartani.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

A befogadó környezet fenntartására számos jó gyakorlattal rendelkeznek. Az újonnan belépő dolgozókat tájékoztatják a cég megváltozott munkaképességű dolgozókat érintő gyakorlatáról. Ügyfélkiszolgálásban résztvevő munkatársaikat felkészítik a fogyatékossgal élő vásárlók kiszolgálására. A heti rendszerességgel megtartott vezetői megbeszéléseken rendszeresen kitérnek az érintettek alkalmazásának aktuálisan felmerülő kérdéseire is. A tapasztalatok alapján a náluk dolgozó kollégák örülnek a munkalehetőségnek és problémamentes a beilleszkedésük.

Rövidtávú vállalásuk volt, hogy az egyik megváltozott munkaképességű munkatársukat beiskolázzák egy általa választott képzésbe, és a folyamathoz szükséges támogatást a képzés ideje alatt biztosítják a számára egy HR munkatárson keresztül. A képzésben együttműködő partnerük a településen működő Dunaújvárosi Szakképzési Centrum Szabolcs Vezér Gimnáziuma és Szakgimnáziuma, akik változatos képzési palettát kínálnak a tanulók számára. A vállalásnak megfelelően a fenti beiskolázás a 2018-as év folyamán sikeresen megtörtént. A továbbtanulásban a munkatárs számára kedvező munkaidő beosztással biztosítják a képzésen való részvételt, a folyamatot pedig a HR-en keresztül mentorálják.



A Pusztaszabolcsi Agrár Zrt.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A rendszeres, olykor több napos orvosi vizsgálatok idején a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyettesítése nehézséget okoz a szervezet számára, a munkaszervezésben rugalmasságot követel meg a vezetőktől.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A cég 2001 óta foglalkoztat megváltozott munkaképességű munkavállalókat, központi irodája kivételével az összes telephelye akadálymentes kialakítású. Foglalkoztatási modelljükre büszkék, szakmai rendezvényeken gyakran kommunikálják más cégek felé.

JÖVŐBENI TERVEK

A jövőben is nyitottak megváltozott munkaképességű munkavállalók fogadására, foglalkoztatására, így a következő időszakban további 4 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló felvételét tervezik.

KAPCSOLATTARTÓ

Végh Mónika – munkaügyi és HR előadó
ber@pagrar.hu • 2490 Pusztaszabolcs, Szabolcs puszta



SZERENCSEJÁTÉK ZRT.

SZERENCSEJÁTÉK ZRT.

ARANY FOKOZAT | VEZETÉS ÉS STRATÉGIA KATEGÓRIA

A CÉG ÉS A DÍJ

A Szerencsejáték Zrt. mint állami tulajdonban lévő nemzeti lottótársaság stabil, megbízható, hiteles, nagy múltú vállalat.

A tavalyi évben 5. alkalommal nyerte el a Fogyatékoság-barát Munkahely címet.

A társaság évtizedek óta aktív szerepet vállal a fogyatékoság iránti szemléletformálásban. Felelős foglalkoztatóként hozzájárul a megváltozott munkaképességű emberekkel szembeni előítéletek leküzdéséhez.

15 éve működteti karitatív célú sorsjegy-értékesítési hálózatát, amelyben 180 megváltozott munkaképességű munkatársuk dolgozik sorsjegy-értékesítőként országszerte 70 településen.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A Szerencsejáték Zrt. 2016-ban tett vállalásai maradéktalanul megvalósultak, ezen intézkedések a szervezeti folyamatok széles palettáját ölelték fel. Változást hoztak az alábbi területeken: munkaerő-felvétel és munkahely-megtartó képesség javítása, képzés-fejlesztés, akadálymentesítés, visszajelzés-teljesítményértékelés és külső-belső kommunikáció. Az érintettek foglalkoztatásával kapcsolatos elvi kereteiket belső szabályzataikban (Esélyegyenlőségi Terv, Etikai Kódex) is rögzítették.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

A hazai lottótársaság az elmúlt két évben kibővítette a megváltozott munkaképességű személyek kiválasztásában használt eljárások körét (kompetencia-felmérés, írásbeli tájékoztatás). A képzési programjaikon (kereskedelemtechnikai, on-the-job és gamifikációs tréningek, szemléletformáló foglalkozások) keresztül fejlesztette a kereskedelmi munkakultúrát, felmérte a munkatársak digitális érettségét és erősítette a cég befogadókésztséget a fogyatékosággal élők irányába. Két hallássérült munkavállalóval is bővült az állománya, melyet gondos előkészítő folyamat előzött meg. A vállalat mind lottózókban, mind az értékesítő helyeken a munkavállalók egyéni adottságainak megfelelő szintű fizikai akadálymentesítést biztosít. Emellett folyamatos erőfeszítéseket tesz az infokommunikációs- és szoftver akadálymentesítésre is (kontakt jeltolmács szolgáltatás,



A 2018-as FBM díjátadó ünnepségen a Sopronban dolgozó Kisfaludy Sándor Példakép díjban részesült



Egy tréningen készült csoportkép

honlap látássérültek számára történő akadálymentesítése). Biztosítja megváltozott munkaképességű munkatársaik vállalati rendezvényeken történő megjelenését, és belső és külső kommunikációs csatornákon keresztül rendszeresen hangot ad a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása iránti elkötelezettségének. A társaság által megvalósított jó gyakorlatokat nemzetközi szinten is tovább terjeszti.

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A vállalatokhoz tartozó komplex feladatok eredményes végrehajtásához valamennyi kolléga jól összehangolt működésére, alapos stratégiai tervezésre, valamint a szükséges erőforrások megteremtésére volt szükség.

MIÉRT FONTOS A FOGYATÉKOSSÁGÜGY A SZERENCSEJÁTÉK ZRT. ÉLETÉBEN?

Dr. Czepek Gábor, a Szerencsejáték Zrt. vezérigazgatója elmondta: „A Szerencsejáték Zrt. kiemelt küldetésének tartja, hogy tapasztalatát, ismertségét és országos hálózatát felhasználva járuljon hozzá a fogyatékossgal élő személyek társadalmi integrációjához. Elkötelezettségünk fontosságát az ötödik alkalommal elnyert Fogyatékossg-barát Munkahely elismerés mellett a vállalatunknál dolgozó 180 megváltozott munkaképességű sorsjegy-értékesítő munkatársunk személyes visszajelzései és eladási eredményei is igazolják.”

JÖVŐBENI TERVEK

A vállalat megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásával kapcsolatos stratégiai gondolkodását mi sem tükrözi annál jobban, mint hogy a jelenlegi offline sorsjegy-értékesítésről az online értékesítésre való minél gördülékenyebb átállás érdekében kollégáikat igyekeznek alaposan felkészíteni a változásokra, és a rendszer szükséges átalakításait is elvégzik. Céljaik között szerepel, hogy az online átállást követően látássérült munkavállalók alkalmazása és sikeres integrációja is megvalósulhasson a vállalatnál.

KAPCSOLATTARTÓ

Rosner Imre – karitatív osztályvezető
rosner.imre@szerencsejatek.hu • 1106 Budapest, Fehér út 10.

TRENKWALDER SZEMÉLYZETI SZOLGÁLTATÓ KFT.

BRONZ FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

A Trenkwalder a HR szolgáltatások területén működő nagyvállalat, amely 20 éves hazai tapasztalattal rendelkezik. Minden irodájukban, kirendeltségükön alkalmaznak megváltozott munkaképességű munkatársakat. 2015 óta a megváltozott munkaképességű személyek toborzására és kiválasztására egy rehabilitációs üzletágot hoztak létre.

Foglalkoztatási gyakorlataik elismeréseként 2018-ban első alkalommal pályázták meg és nyerték el a Foglalkoztatás-barát Munkahely elismerést.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

Vállalásaik és a megvalósult intézkedések a szervezeti folyamatok széles körét felelték: a megváltozott munkaképességű személyek létszámának bővítése mellett zászlajukra tűzték, hogy a képzés-fejlesztés, külső-belső kommunikáció és az akadálymentesítés területén is változtatásokat léptetnek életbe.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

A pályázat beadásának idején megváltozott munkaképességű kollégáik száma 114 fő volt, a monitorozás idején pedig már 124 főt alkalmaztak, mellyel rövid távú vállalásait 5 fővel meg is haladták.

15 fő képzett rehabilitációs koordinátor kollégával dolgoznak együtt, akiknek feladata a megváltozott munkaképességű munkavállalók toborzása, interjúztatása és kiválasztása mellett az esélyegyenlőség biztosítása a kirendeltségeken. Folyamatosan tartanak képzéseket a szervezeti hierarchia különböző szintjein (régiovezető, kirendeltségvezető, toborzó kollégák), ezen képzések tematikája a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának specifikumaira, illetve a beilleszkedésüket segítő teendőkre is kiterjednek. Újbelépős oktatás keretei között is ismertetik a rehabilitációs üzletág feladatait és szervezetben elfoglalt helyét. Az elmúlt időszakban felmérték a fizikai és infokommunikációs akadálymentesítés lehetőségeit az egyes kirendeltségeken.

Létrehozta továbbá egy Esélyegyenlőségi Team-et, melyben minden szervezeti egység képviselője megtalálható, és amelynek fő feladata az esélyegyenlőségi terv elkészítése volt.



Munka közben a raktárban



A Fogyatékos-ság-barát Munkahely díj kiosztása közben
2018. december 3-án

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

A legnagyobb nehézséget a kiválasztás folyamán tapasztalják, mely főként abból adódik, hogy számos megváltozott munkaképességű álláskereső foglalkozási rehabilitációja a jelentkezés időszakában még nem tart abban a fázisban, hogy alkalmassá tegye őt a nyílt munkaerő-piaci munkavégzésre. Általános probléma az is, hogy szellemi pozícióra, magasabb szaktudással és/vagy idegen nyelvtudással nagyon kevés megváltozott munkaképességű személy érhető el. Gyakran találkoznak partnereik körében az információ- és tudáshiánnyal, valamint a rugalmatlansággal is (kevesen vállalják például a munkakörök átalakítását).

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

A HR szolgáltató vállalat életében a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatása régi múltra tekint vissza: a Trenkwalder Csoport már 2009-ben létrehozta fogyatékos és egészségkárosodott személyeket foglalkoztató rehabilitációs üzemét Budapesten.

Azóta töretlenül halad előre ezen az úton és fejleszti a megváltozott munkaképességű személyekkel kapcsolatos foglalkoztatási stratégiáját és gyakorlatait Budapesten és országszerte egyaránt.

JÖVŐBENI TERVEK

Az akadálymentesítés további tervezéséhez szakmai szervezetekkel terveznek együttműködni, közeljövőben az irodák 60%-át szeretnék akadálymentessé tenni. Tervezik még legalább 10 megváltozott munkaképességű munkatárs felvételét éves szinten és minden új munkatársuk tájékoztatását a vállalat rehabilitációs foglalkoztatási gyakorlatairól, irányelveiről és a kapcsolódó dokumentumokról (pl. esélyegyenlőségi terv). A következő 2 év során tájékoztató anyagot készítenek a megváltozott munkaképességű munkatársak foglalkoztatásának előnyeiről. Terveik között szerepelnek még a pozícióknak megfelelő rehabilitációs képzések minden munkavállaló vonatkozásában. Ide értendő az orientációs tréning belépéskor, az ismeretek frissítését szolgáló negyedévenkénti ismétlés és a mentori támogatás.

KAPCSOLATTARTÓ

Balog Lajos – rehabilitációs üzletágvezető
l.balog@trenkwalder.com • 1132 Budapest, Váci út 22-24.

VASÚTEGÉSZSÉGÜGYI NONPROFIT KÖZHASZNÚ KFT.

EZÜST FOKOZAT

A CÉG ÉS A DÍJ

Az ország teljes területén működő, egészségügyi ellátó szervezet, mely társadalombiztosítási ellátás keretében nyújt alap- és szakorvosi ellátásokat. Egészségügyi szolgáltató intézményről lévén szó a cég vezetése és munkavállalói a kezdetekről fogva nyitottan állnak a fogyatékos ügyfelek fogadásához, és a velük való együttműködést a napi gyakorlat szintjén elsajátították. 2018-ban második alkalommal pályázták és nyerték el a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerést. Munkatársuk, Hruskó Erika foglalkozás-egészségügyi ügyintéző Példakép díjban is részesült.

A VÁLLALÁSOK RÖVID BEMUTATÁSA

A vállalat 2016. év folyamán öt vállalással pályázott a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerésre. A megvalósult intézkedések a megváltozott munkaképességű munkavállalói állomány bővítésére, az érintett kollégák sikeres beilleszkedésére, az épületek akadálymentesítésére és a munkatársak érzékenyítésére irányultak. A cég fogyatékos személyek foglalkoztatása terén tanúsított lelkiismeretes hozzáállását kiválóan demonstrálja, hogy egyes vállalásait a tervezetthez képest túl is teljesítették.

MEGVALÓSULT AKCIÓK

Az elmúlt két évben két fővel növelték a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámát, jelenleg így összesen 24 fogyatékossgal élő munkatárs dolgozik a vállalatnál. A cég személyre szabott körülményeket és támogatást nyújt a munkatársaknak, illetve karrierlehetőségeket biztosít a számukra. Magyarországon egyedülálló módon olyan munkatárs is dolgozik náluk, akinek személyi segítőre van szüksége. 2016. év óta számos akadálymentesítési akciót valósítottak meg: a Harkányi Egészségügyi Központ akadálymentes felvonót kapott, a mozgásterápiás kezelő épülete előtt pedig a mozgáskorlátozott kliensek bejutását segítő rámpa épült. Ugyanitt mozgáskorlátozott parkolók is kialakításra kerültek. Több ízben szerveztek csapatépítő programot a célból, hogy a megváltozott munkaképességű és egészséges munkatársaik közti kapcsolat erősödjön. Az események helyszínének kiválasztásakor a szervezők minden esetben ügyeltek arra, hogy az teljesen akadálymentes legyen, lehetővé téve a részvételt a kerekesszékes munkatársak számára is. A központi dolgozók a Láthatatlan Kiállításra is ellátogattak, ahol betekintést nyerhettek a látássérült emberek világába. A cég ezen kívül részt vett a Salva Vita Alapítvány „Jelölje munkahelyét a Fogyatékoság-barát Munkahely elismerésre!” promóciós Facebook kampányában, melyhez két dolgozójuk hosszabb lélegzetvételű interjút is adott.



*Az ügyvezető és a „Példakép”
közösen vették át a Fogyatékoság-barát
Munkahely díj Ezüst fokozatát*



Akadálymentesített parkoló Harkányban

KIHÍVÁSOK ÉS NEHÉZSÉGEK

Mivel a társaság munkavállalóinak a jelentős hányadát orvosok és asszisztensek teszik ki, ezért limitált azon munkaköröknek a száma, melyet megváltozott munkaképességű munkavállalók potenciálisan betölthetnek. A pozíciók többsége ezzel egyidejűleg magas képzettséget és komoly szaktudást is megkövetel. A cég kihívásként éli meg, hogy ezen adottságok mellett az érintetti foglalkoztatotti létszámot megtartsa és/vagy bővítse, a célcsoport elérése tekintetében nehézségekről számol be.

MIÉRT FONTOS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG A CÉG ÉLETÉBEN?

Egészségügyi szolgáltatóként kötelességüknek érzik a szolidaritás gyakorlását és a példamutatást. Elengedhetetlennek tartják munkavállalóik folyamatos szemléletformálását, mely a fogyatékos betegek rutinos, magabiztos és empátikus kiszolgálása mellett a szervezet fejlődését is támogatja: a fogyatékos munkatársak foglalkoztatása által a dolgozók elfogadóbbak, nyitottabbakká válnak mind egymás, mind az ügyfelek irányában. Ez a szellemiség hatja át a szervezet teljes működését, határozza meg a céges mindennapokat.

JÖVŐBENI TERVEK

Az épületek akadálymentesítése a következő pályázati ciklus során tovább folytatódik: 2020-2021-re tervezik a gazdasági bejárat teljes akadálymentessé tételét is, emellett a központ 5. emeletén akadálymentes mosdó kialakítását is. Terveik közt szerepel továbbá a fogyatékos munkavállalók létszámának növelése legalább egy fővel, valamint közösségépítő rendezvények és vezetői érzékenyítő programok megszervezése is.

KAPCSOLATTARTÓ

Hegedűs Krisztina – adatvédelmi tisztviselő, menedzserasszisztens
 hegedusk@vasuteu.hu • 1062 Budapest, Podmaniczky utca 109.

**A kiadvány az Emberi Erőforrások Minisztériuma
és a Fogytatékos Személyek Esélyegyenlőségéért Közhasznú
Nonprofit Kft. támogatásával készült**



EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERIUMA



A DÍJ ADOMÁNYOZÓ SZERVEZETEI



EMBERI ERŐFORRÁSOK
MINISZTERIUMA

